

AGIR

SYNDICALEMENT

POUR NOS RÉGIMES DE RETRAITE



Fédération
des travailleurs
et travailleuses
du Québec

UQAM

Service aux collectivités
Université du Québec à Montréal



FONDS
de solidarité FTQ
Fondation de la formation
économique

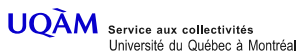
Janvier 2012

Introduction

Ce document de formation a été produit par le Service de l'éducation de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), conjointement avec la Fondation de la formation économique du Fonds de solidarité FTQ, dans le cadre des Services aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal (UQAM).

Ce document est une version remaniée d'un cours offert aux affiliés de la FTQ depuis 1993 et qui avait été rédigé par Pierre Dupuis et Michel Lizée. Il a été réécrit par Michel Lizée, du Service aux collectivités de l'UQAM, avec la collaboration de Denise Gagnon et Marie-Josée Naud, du Service de l'éducation de la FTQ. Les auteurs tiennent à remercier les formateurs et formatrices qui, depuis la première vague de formation en 2001, ont depuis assuré l'animation des formations mises sur pied par les syndicats affiliés et les conseils régionaux FTQ: l'expérience des sessions ainsi réalisées et leurs commentaires et suggestions ont contribué aux améliorations apportées au document. Merci enfin à Robert Bouchard pour son travail de vérification linguistique sur la version 2002 de ce document et à Nicole Trachy pour la révision effectuée en 2007.

La rédaction de ce cahier de formation s'est réalisée grâce à l'appui de la Fondation de formation économique du Fonds de solidarité FTQ.



Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

565 Crémazie est, bureau 12100
Montréal (Québec) H2M 2W3

Téléphone : (514) 383-8000
Télécopie : (514) 383-8001
Site : <http://www.ftq.qc.ca>

Dépôt légal - 1^{er} trimestre 2012
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN 2-89480-087-8

MOT DU PRÉSIDENT ET DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE LA FTQ

Agir syndicalement pour nos régimes de retraite

La formation en matière de négociation et d'administration des régimes complémentaires de retraite s'est intensifiée au sein de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) depuis la tenue de son colloque portant sur la question en novembre 2000. Cet objectif de prise en charge syndicale de nos régimes de retraite, notamment par l'élargissement de la formation, a été réaffirmé par notre congrès, ce qui a conduit à l'élaboration de ce cours.

« Seul le mouvement syndical a la force et l'indépendance nécessaires pour bien représenter tous les participants et toutes les participantes d'un régime de retraite, qu'ils soient actifs ou retraités ». Ce constat relevé dans la déclaration de politique adoptée en congrès s'est imposé de façon éloquente par les interventions des membres délégués, interventions rappelant l'importance de la formation, du maintien des régimes publics et universels de retraite et de la prise en charge syndicale de ces leviers économiques.

Une participation active aux comités de retraite

L'importance des caisses de retraite québécoises, canadiennes et nord-américaines en matière d'investissement, partout dans le monde, n'est plus à démontrer. Il faut comme syndicats nous assurer d'un meilleur contrôle sur la gestion de ces caisses et travailler à la bonification des prestations de nos membres retraités, notamment par une participation active aux travaux des comités de retraite.

Par cette représentation syndicale accrue au sein des comités de retraite, nous aurons un meilleur contrôle sur la négociation de nos régimes. Nous ne pouvons laisser aux employeurs seuls le contrôle sur des décisions qui concernent nos membres. Ces comités doivent être syndicaux ou paritaires, selon l'esprit des réformes législatives et dans la foulée des efforts déployés depuis plus de 15 ans par la FTQ et ses affiliés pour avoir voix au chapitre.

Influencer les décisions sur les investissements des caisses de retraite

De plus, nous devons être présents pour influencer les décisions d'investissement sur les caisses de retraite. Pour ce faire, avec l'aide du Fonds de solidarité FTQ et de sa Fondation économique ainsi que du Service aux collectivités de l'UQAM, nous avons conçu une formation plus poussée sur les placements et le militantisme d'actionnariat.

Notre influence, tant au niveau régional, national que international, repose avant tout sur nos actions locales concertées et solidaires dans tous nos milieux de travail. L'enjeu est de taille car des milliards de dollars à même nos fonds de pension sont investis à l'échelle de la planète sans qu'on tienne compte de nos valeurs syndicales. Il faut que ça change!

La FTQ remercie la Fondation de la formation économique du Fonds de solidarité (FTQ), le Service aux collectivités de l'UQAM et le Service de l'éducation de la FTQ pour le colossal travail de conception, de développement et de soutien afin que soit mis en place ce nouvel outil. Cette formation s'adresse à toutes les militantes et à tous les militants qui souhaitent contribuer à consolider leurs acquis et élargir l'action syndicale en matière de gestion et d'orientation de nos caisses de retraite pour l'avenir.

ENSEMBLE, NOUS POUVONS PRENDRE NOTRE PLACE!

BONNE FORMATION

Syndicalement,

Le secrétaire général,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'René Roy'.

RENÉ ROY

Le président,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Michel Arsenault'.

MICHEL ARSENAULT

Table des matières

Horaire-type de la session de formation	8
Présentation des participants et participantes	10
Section 1. La sécurité du revenu à la retraite, les régimes publics de retraite et la place des régimes de retraite négociés	11
1. Les besoins de nos membres	13
2. Les régimes publics au Canada : des régimes davantage axés sur un revenu minimum	15
La pension de la sécurité de la vieillesse (PSV) : d'un plancher assuré à un régime d'assistance	17
Le Régime de rentes du Québec : un régime fondé sur le revenu gagné tout au long de la vie active	18
Le Supplément de revenu garanti : un programme «d'assistance» pour les personnes âgées à faible revenu	20
Des régimes publics insuffisants	21
3. Les régimes complémentaires de retraite: accumuler pendant nos années de travail un salaire différé pour nous donner une sécurité du revenu à la retraite	25
4. Les revenus actuels des personnes retraitées	27
5. Le rôle central des régimes publics de retraite pour assurer la sécurité de revenu des personnes retraitées	30
Campagne de la FTQ et du CTC pour améliorer les régimes publics	33
Conclusion	35
Annexe	
Tableau: le maximum des gains admissibles (MGA) en vertu du RRQ	36
Aide-mémoire: à faire en priorité à mon retour en ce qui a trait aux régimes publics de retraite	37
Section 2. Analyser et comprendre son régime de retraite	39
Introduction	41
Se comprendre dans les champs de compétence (juridictions)	43
Régime à prestations déterminées et régime à cotisations déterminées : quelle est la différence?	45
Les principales questions à se poser	47
1^{ère} partie. Dispositions applicables aux Régimes à prestations déterminées	49
1. À quelles conditions (âge ou années de service) le régime de retraite permet-il de partir à la retraite sans réduction? Avec réduction?	49
2. Quel sera le montant de la rente de retraite?	53
Exemple de calcul d'une rente de retraite d'un régime à prestation uniforme	55
Exemple de calcul d'une rente de retraite d'un régime à salaire de carrière	57
Exemple de calcul d'une rente de retraite d'un régime à salaire final	63
La loi détermine la prestation maximale qu'un régime de retraite peut verser	64
Prestations de raccordement ou coordination, deux façons de viser le même objectif	68
3. Le régime prévoit-il une indexation de la rente de retraite ? Selon quelle formule ?	70

4.	Quelle indexation de la rente différée le régime accorde-t-il en cas de départ ? Y'a-t-il des ententes de transfert entre régimes de retraite en vigueur ?	76
5.	La cotisation patronale peut-elle être payée à même les surplus? Y'at-il des dispositions relatives à l'utilisation des surplus ?	77
2^e partie. Dispositions applicables aux Régimes à cotisations déterminées		87
6.	Quel est le niveau des cotisations patronales ? salariales ?	88
3^e partie. Dispositions applicables à la fois aux Régimes à prestations déterminées et aux régimes à cotisations déterminées		93
7.	Que dit la convention collective en ce qui a trait au maintien des dispositions du régime et à son administration ?	93
8.	Le régime s'applique-t-il à tous les membres du syndicat ? À quel moment se fait l'adhésion ?	97
9.	Quelle est la définition du conjoint ou conjointe ? Que dit le régime en cas de fin de vie commune ou de décès du membre ?	98
10.	Le régime prévoit-il la reconnaissance du service et de la participation (ou, dans le cas d'un régime à cotisations déterminées, le maintien du versement des cotisations) dans certaines situations particulières telles que l'invalidité, le congé de maternité, d'adoption, le congé parental ou les libérations syndicales ?	110
Conclusion		115
Annexe A: grilles pour calculer le taux de remplacement		117
Annexe B: Les droits quant au maintien de la participation au Régime de retraite durant certaines absences, sous réserve le cas échéant du versement de la cotisation salariale		118
Aide-mémoire: à faire en priorité à mon retour pour améliorer notre régime de retraite		121
Section 3. Le financement d'un régime de retraite et l'évaluation actuarielle ...		123
Introduction		125
1.	Le principe: mettre de l'argent de côté aujourd'hui pour verser plus tard les rentes promises	127
2.	Le financement des régimes de retraite: deux types de situations	132
	1 ^{er} cas: les régimes à cotisations déterminées	132
	2 ^e cas: les régimes à prestations déterminées	135
3.	Le rapport actuariel	139
	1. La capitalisation du régime de retraite	142
	2. La solvabilité	145
	3. Déterminer la cotisation patronale pour les 3 prochaines années	148
4.	Quels renseignements intéressants peut-on trouver dans une évaluation actuarielle ?	150
5.	Un nouveau cadre de financement pour les régimes du secteur municipal et universitaire, y inclus une mesure d'allègement spécifique	153
6.	Les mesures d'allègement aux règles de financement des régimes de retraite suite à la débâcle financière de 2008	156
7.	<i>Alerte à nos régimes !</i> La détérioration de la situation financière des régimes et l'attaque patronale contre les régimes à prestations déterminées	158
Aide-mémoire: à faire en priorité à mon retour en ce qui a trait au financement du Régime		164

Section 4. Prendre notre place pour administrer le régime dans l'intérêt des membres et notre action syndicale	171
Introduction	173
1. Le comité de retraite comme <i>administrateur</i> du régime et sa composition	174
2. La responsabilité fiduciaire du comité de retraite: administrer le régime de retraite <i>dans l'intérêt des membres</i>	177
3. Le fonctionnement du comité de retraite	181
La <i>gouvernance</i> du comité de retraite doit lui permettre de s'acquitter effectivement de ses responsabilités fiduciaires	183
Des mandats qu'un comité de retraite ne devrait pas déléguer	184
Même quand les membres du comité de retraite délèguent certains de leurs mandats, ils continuent à assumer leur responsabilité fiduciaire: il leur faut donc encadrer ces délégations par des instructions appropriées et la mise en place de contrôles adéquats	185
Des obligations accrues pour les délégataires ou prestataires de service (ce qui inclut les actuaires)	186
Le réexamen annuel des délégations, un bon moment pour faire le point et s'assurer que les instructions sont claires et les modalités de contrôle adéquates	187
L'imputabilité, une conséquence de la responsabilité fiduciaire	188
4. L'information: un droit, une nécessité	192
5. Le relevé personnalisé, un outil d'information négligé	193
6. L'assemblée annuelle des membres: un moment privilégié pour informer les membres de leurs droits, de l'administration de leur régime et pour entendre leurs préoccupations	198
7. Garder le cap sur la nécessité d'améliorer la sécurité du revenu à la retraite de nos membres	204
Aide-mémoire: à faire en priorité à mon retour en ce qui a trait à l'information des membres et au fonctionnement du comité de retraite	207
Section 5. S'organiser pour améliorer notre régime	209
Atelier . Des gains pas à pas : discussion sur les améliorations à obtenir	212
Des défis pour nos fonds de pension	213
Un outil syndical de plus pour faire face à la mondialisation	215
Annexe : Tableau de travail pour analyser et améliorer mon régime de retraite	217
Lexique	221
Retraite - Liens utiles	227

Agir syndicalement

Horaire-type de la session

N.B.: Cette session est d'une durée de 18 heures réparties en 6 blocs de 3 heures

Jour 1 - a.m.

Ouverture

Présentation - tour de table

Synthèse et présentation du programme

1) Les besoins des membres et les régimes publics

Jour 1 - p.m.

1) Les revenus des retraités et le rôle central des régimes publics de retraite (suite)

2) Analyser et comprendre son régime de retraite

- Champs de compétence législative (juridictions)

- Types de régime

- L'enjeu central, une véritable sécurité du revenu à la retraite

Dispositions applicables aux régimes à prestations déterminées

1. Quand puis-je partir?

2. Combien vais-je recevoir?

Jour 2 - a.m.

Dispositions applicables aux régimes à prestations déterminées (suite)

3. Indexation

4. Rente différée en cas de départ

5. Cotisations et surplus

Dispositions applicables aux régimes à cotisations déterminées

6. Niveau des cotisations

Autres dispositions applicables à tous les régimes de retraite

7. Établissement et administration du régime

8. Conditions d'adhésion

9. Le conjoint en regard du régime de retraite

10. Service crédité lors d'invalidité, maternité, adoption ou libération syndicale

pour prendre en charge nos régimes de retraite

Jour 2 - p.m.

3) Le financement et l'évaluation actuarielle

- Régimes à cotisations déterminées et à prestations déterminées
- Exercice
- Comment utiliser un rapport actuariel

Jour 3 - a.m.

4) Prendre notre place pour administrer le régime dans l'intérêt des membres

- Le comité de retraite, sa composition, sa responsabilité fiduciaire et notre rôle
- Fonctionnement et gouvernance du comité de retraite
- L'information, les relevés personnalisés, l'assemblée annuelle

Jour 3 - p.m.

6) S'organiser syndicalement pour améliorer le régime

- Atelier et plénière
- Synthèse et exposé
- Défis et perspectives

Conclusion

Évaluation de la session

Présentation

 **Votre nom :** _____

Votre emploi : _____

En quoi consiste-t-il? _____

Votre expérience comme membre d'un comité de retraite : _____

Votre expérience syndicale en général : _____

Vos attentes face au cours : _____

Section 1

LA SÉCURITÉ DU REVENU À LA RETRAITE, LES RÉGIMES PUBLICS DE RETRAITE ET LA PLACE DES RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES NÉGOCIÉS



Dans cette section, nous verrons que:

- 1) **les besoins** de nos membres en matière de retraite sont importants et diversifiés, si nous voulons pouvoir vivre notre retraite dans la dignité;
- 2) **le temps** est une dimension centrale lorsqu'on pense retraite;
- 3) les **régimes publics** au Canada sont importants parce qu'ils s'appliquent à l'ensemble de la population et garantissent un **revenu minimum** entièrement **indexé au coût de la vie**;
- 4) comme les régimes de retraite publics sont peu généreux, il faut donc compter sur la mise en place de **régimes complémentaires de retraite** - les régimes de pension négociés avec notre employeur - **pour assurer le maintien de notre niveau de vie** après la retraite;
- 5) un concept important pour évaluer si notre régime de retraite répond aux besoins de nos membres est le **taux de remplacement du salaire** gagné avant la retraite;
- 6) c'est **pendant nos années de travail que nous accumulons notre salaire différé**, nos revenus pour la retraite: il faut nous assurer que nous aurons alors un **revenu suffisant** au moment du départ à la retraite et que ce **pouvoir d'achat sera maintenu** par la suite.

1) Les besoins de nos membres

Discussion 2 par 2 :

*Lorsqu'on pense aux revenus requis à la retraite, quels sont les besoins de nos membres?
Autrement dit, quels sont nos objectifs pour notre régime de retraite?*

Exercice individuel - L'effet du temps sur nos revenus et notre pouvoir d'achat

Approximativement, quel est mon salaire annuel aujourd'hui, il y a 10 ans et il y a 20 ans ?
Ou, si vous préférez, vous pouvez répondre sur la base du salaire moyen dans votre section locale, ou du salaire d'une catégorie d'emploi représentative.

	Il y a 20 ans?	Il y a 10 ans?	Aujourd'hui?
Salaire annuel	\$	\$	\$

[illegible]

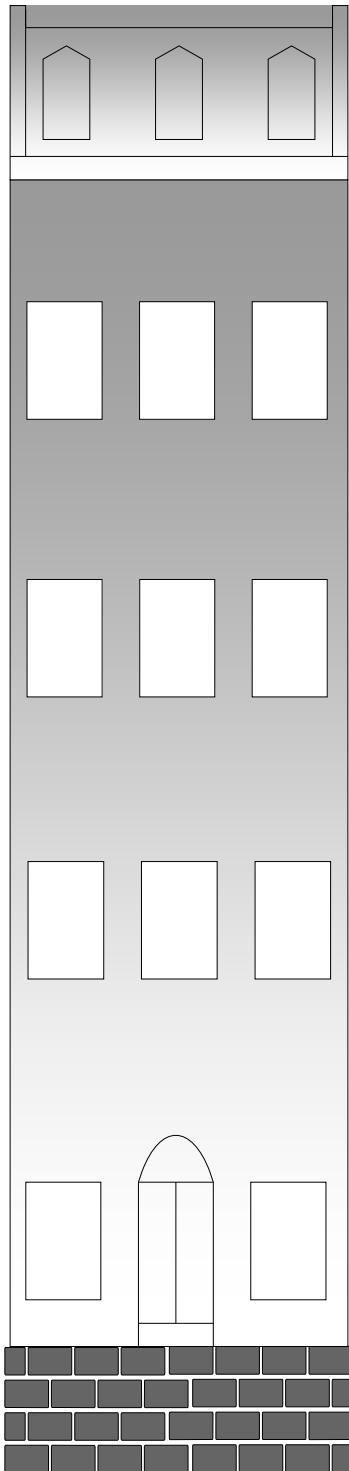
2) Les régimes publics au Canada: des régimes davantage axés sur un revenu minimum

Lorsqu'on examine les prestations offertes par des régimes publics de retraite, on peut les examiner sous plusieurs angles :

- Ces régimes assurent-ils à la retraite un **revenu minimum** pour vivre décemment?
- Ces régimes assurent-ils à la retraite **une continuité du revenu** par rapport au revenu gagné avant la retraite?
- Quel est le **plafond de revenu** effectivement couvert par les régimes publics?
- **À quel âge** ces régimes permettent-ils à un travailleur ou à une travailleuse de toucher une rente de retraite et, le cas échéant, imposent-ils une pénalité ou une **réduction en cas de retraite anticipée**?
- Quelle est la **protection contre l'inflation** assurée par ces régimes après la retraite?
- Ces régimes sont-ils des **régimes universels garantissant des droits** aux travailleurs ou aux travailleuses, ou des **régimes d'assistance** dont les prestations dépendent des autres revenus obtenus par la personne ou celles qui vivent avec elle?

Nous allons tenter de répondre à ces questions en examinant l'une après l'autre les différentes composantes du système de retraite telles qu'elles s'appliquent aux travailleurs et travailleuses du Québec. À l'heure actuelle, les régimes **publics** de retraite se composent de **3 «étages»** successifs tandis que des régimes complémentaires (régimes complémentaires de retraite ou régimes enregistrés d'épargne-retraite) et les autres actifs et revenus ajoutent **3 «étages» additionnels**, pour un total de 6 «étages».

Les 6 étages du système de retraite canadien



⑤ Autres actifs et revenus personnels	
④ Régimes enregistrés d'épargne-retraite (REÉR) et Fonds enregistrés de revenu de retraite (FERR) Régimes d'épargne avec aide fiscale publique	Ces régimes privés sont facultatifs mais bénéficient d'une aide publique importante (déduction des cotisations salariales et patronales et pas de taxation des revenus de placement) et ce, jusqu'au moment où les rentes de retraite sont retirées et seront alors imposées.
③ Régimes complémentaires de retraite (RCR) Régimes mis en place au niveau de l'entreprise, avec aide fiscale publique	
② Régime de rentes du Québec (RRQ) Max: 11 840 \$ et son pendant canadien, le Régime de pensions du Canada (RPC) Régime public de retraite administré par la RRQ	Ce régime, mis sur pied en 1966, est fondé sur les revenus gagnés entre 18 ans et l'âge de la retraite. Il assure une rente égale à 25% du niveau des revenus gagnés jusqu'à concurrence du Maximum des gains admissibles (MGA), lequel est de s'élève à 50 100\$ en 2012.
① Pension de la sécurité de la vieillesse (PSV) Max: 6 481 \$ Prestation universelle administrée par le gouvernement fédéral	Elle est versée aux résidents canadiens de plus de 65 ans Ce programme est universel mais une mesure adoptée en 1989 par le gouvernement Mulroney a pour effet de prévoir une récupération à compter d'un revenu net de 69 562 \$.
⑥ Supplément de revenu garanti (SRG) Max: 8 788 \$ Programme d'assistance administré par le gouvernement fédéral. Deux programmes complémentaires: Allocation et allocation au survivant	Le SRG s'adresse aux personnes de plus de 65 ans dont les revenus sont insuffisants. Le SRG est réduit de 50¢ pour chaque dollar de revenu en plus de la PSV entre 0 \$ et 2 040 \$, puis 75¢ entre 2 040 \$ et 4 448\$, puis 50¢ pour chaque dollar de revenu par la suite.

Il faut noter que les 3 programmes publics (PSV, RRQ et SRG) sont pleinement indexés au coût de la vie. Examinons-les un peu plus en détail.

La pension de la sécurité de la vieillesse (PSV) : d'un plancher assuré à un régime d'assistance

Le premier étage du système canadien de sécurité du revenu à la retraite, la **Pension de la sécurité de la vieillesse (PSV)**, est un régime administré par le gouvernement fédéral sur une base dite de répartition pure (ou pay as you go). Ceci signifie que ce sont les taxes payées par les citoyens pendant une année donnée qui paient les rentes de retraite versées pendant cette même année aux personnes de 65 ans et plus. À compter du 1er janvier 2012 ce montant est de 6 481 \$. Ce montant est imposable : les hauts salariés en retournent donc une partie plus importante au gouvernement, compte tenu de leur taux marginal d'impôt plus élevé. Il s'agissait, jusqu'en 1989, d'un programme **universel**, accessible à toutes les personnes de 65 ans et plus qui répondaient à certaines exigences de résidence au pays, programme qui assurait le versement d'un montant stable. Ainsi, lorsque les composantes de nos régimes complémentaires de retraite ont été mises en place dans les années 60, 70 et 80, tout le monde a pris pour acquis ce plancher assuré pour définir, **à partir de cette base**, le niveau des bénéfices qui, ajoutés au Régime de rentes du Québec, nous assureraient notre sécurité de revenu à la retraite.

Pour recevoir la PSV, il faut en faire la demande. Un minimum de 10 années de résidence au Canada après avoir atteint l'âge de 18 ans est requis pour recevoir une pension au Canada. Pour recevoir le montant complet de la PSV, il faut satisfaire à un certain nombre de critères de résidence: par exemple avoir résidé au Canada pendant 40 ans après 18 ans. Le nombre d'années de résidence requis étant plus faible pour les personnes immigrantes reçues qui avaient au moins 25 ans en 1977. Sinon, on peut n'être admissible qu'au versement d'une partie de la PSV(soit au pro rata des années de résidence au Canada depuis le 18^e anniversaire par rapport à 40 ans). Des «accords internationaux de sécurité sociale» signés par le Canada avec une cinquantaine de pays permettent, dans certains de ces cas, de considérer une partie ou la totalité des années passées dans ce pays pour les fins d'admissibilité à la PSV ¹. La personne de plus de 65 ans qui cesse de vivre au Canada demeure admissible à la PSV pourvu qu'elle ait été résidente du Canada pendant au moins 20 ans après avoir atteint l'âge de 18 ans.

¹Au 18 novembre 2011, le Canada avait signé des accords internationaux de sécurité sociale avec les pays suivants:Allemagne, Antigua-et-Barbuda, Australie, Autriche, Barbade, Belgique, Chili, Chypre, Corée du Sud, Croatie, Danemark, Dominique, Espagne, Estonie, États-Unis, Finlande, France, Grèce, Grenade, Guernesey, Hongrie, Irlande, Islande, Israël (cotisations seulement), Italie, Jamaïque, Japon, Jersey, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Macédoine, Malte, Maroc, Mexique, Norvège, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Philippines, Pologne, Portugal, République tchèque, Roumanie, Royaume-Uni, St-Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie, Saint-Vincent et les Grenadines, Slovaquie, Slovénie, Suède, Suisse, Trinité-et-Tobago, Turquie et Uruguay. Pour plus de renseignements sur le contenu de l'entente avec un pays donné, vous pouvez aller sur le site suivant: <http://www.rhdsc.gc.ca/fra/psr/piae/sommairetabmat.shtml>.

Le gouvernement Mulroney, après un premier échec en 1985 pour s'attaquer à ce programme, (vous vous rappelez peut-être la mobilisation des personnes retraitées à travers le Canada contre le projet conservateur de désindexation partielle?), s'y est pris de façon détournée avec plus de succès en 1989. Le gouvernement fédéral a alors mis fin au caractère universel de la **Pension de la sécurité de la vieillesse (PSV)** en récupérant 15¢ sur chaque dollar gagné au-delà de 69 562 \$ (barème 2012), faisant en sorte que la rente devient égale à zéro lorsque le revenu net atteint 112 772 \$.

Le Régime de rentes du Québec : un régime fondé sur le revenu gagné tout au long de la vie active

Le **Régime de rentes du Québec (RRQ)**, le deuxième étage du système canadien de revenu à la retraite, offre une rente qui augmente avec le niveau de revenu gagné pendant la période de travail active. Plus précisément, le régime offre, pour la personne qui prend sa retraite à 65 ans, une rente égale à 25 % du niveau moyen de revenu gagné entre 18 ans et 65 ans jusqu'à concurrence du **Maximum des gains admissibles (MGA)**, qui est actuellement de 50 100 \$.

Des ententes internationales ont été signées par le Québec avec une trentaine de pays et permettent, dans certains de ces cas, de tenir compte des périodes cotisées au régime de sécurité sociale de ces pays dans le calcul de la rente². Les personnes qui ont travaillé et cotisé à l'étranger sont invitées à se renseigner auprès de la Régie des rentes du Québec pour voir si ces ententes s'appliquent dans leur cas.

Le tableau de la page suivante décrit en gros la façon dont la Régie fait le calcul.

²Au 1^{er} décembre 2011, le Québec avait signé des ententes internationales en matière de sécurité sociale avec les pays suivants: Allemagne, Autriche, Barbade, Chili, Chypre, Croatie, Danemark, Dominique, États-Unis, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Jamaïque, Luxembourg, Malte, Maroc, Norvège, Pays-Bas, Philippines, Portugal, République tchèque, Sainte-Lucie, Slovaquie, Slovénie, Suède, Suisse, Turquie et Uruguay. Pour plus de renseignements, aller au site suivant:
http://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/programmes/regime_rentes/ententes_internationales/pays_signataires.htm.

Comment la RRQ calcule votre rente : une présentation simplifiée																			
Calcul de la RRQ	Exemple																		
1^{ère} étape: À quel pourcentage du maximum ai-je droit? Pour chaque année entre 18 ans (ou 1966 si vous aviez déjà plus de 18 ans) et 2011 la Régie vous accorde une «note» de : 100% si vous avez gagné au moins le maximum des gains admissibles (MGA) et donc cotisé au maximum cette année-là, 50% si vous avez gagné la moitié seulement et 0% si vous n'avez rien gagné. <i>N.B.: La personne qui a élevé des enfants de moins de 7 ans a le droit de soustraire ces années de sa période cotisable afin de ne pas être pénalisée. On tient également compte des périodes où la rente d'invalidité a été versée par la RRQ.</i> La Régie supprime les mois les moins bons, jusqu'à concurrence de 15% du total de la période. Par exemple, une personne qui aurait une période cotisable de 43 ans aurait ainsi droit d'enlever les 6,45 années les moins bonnes (soit 6 ans et 5 mois) et ainsi augmenter sa moyenne.	Ex.: 36 années à 90% et 6 années à 0% donnent une note moyenne de 77% Ex: En supprimant les 6 années les moins bonnes, la moyenne augmente de 77% à 90%																		
2^e étape: Quelle est la rente maximale à 65 ans lors de votre retraite ? On prend la moyenne du MGA des 5 dernières années comme base de revenu: <table border="0"> <tbody> <tr> <td>2008</td> <td>44 900 \$</td> </tr> <tr> <td>2009</td> <td>46 300 \$</td> </tr> <tr> <td>2010</td> <td>47 200 \$</td> </tr> <tr> <td>2011</td> <td>48 300 \$</td> </tr> <tr> <td>2012</td> <td><u>50 100 \$</u></td> </tr> <tr> <td>Moyenne:</td> <td>47 360 \$</td> </tr> </tbody> </table> La rente maximale pour une année donnée est alors égale à 25% de cette moyenne des 5 dernières années. <table border="0"> <tbody> <tr> <td></td> <td>47 360 \$</td> </tr> <tr> <td>X</td> <td><u>25 %</u></td> </tr> <tr> <td>=</td> <td>11 840 \$</td> </tr> </tbody> </table>		2008	44 900 \$	2009	46 300 \$	2010	47 200 \$	2011	48 300 \$	2012	<u>50 100 \$</u>	Moyenne:	47 360 \$		47 360 \$	X	<u>25 %</u>	=	11 840 \$
2008	44 900 \$																		
2009	46 300 \$																		
2010	47 200 \$																		
2011	48 300 \$																		
2012	<u>50 100 \$</u>																		
Moyenne:	47 360 \$																		
	47 360 \$																		
X	<u>25 %</u>																		
=	11 840 \$																		
3^e étape: Quelle sera votre rente de retraite ? La rente est obtenue en multipliant la note moyenne obtenue par la rente maximale pour l'année.	90% multiplié par 11 840 \$ égale 10 656 \$ par année ou 888,00 \$ par mois.																		

Comment la RRQ calcule votre rente : une présentation simplifiée

*N.B. Si la rente de retraite débute entre 60 et 65 ans, le même calcul est fait. Toutefois, le montant ainsi calculé est **réduit** pour tenir compte du fait que la personne prend sa retraite avant 65 ans. Cette réduction est de ½ de 1% pour chaque mois d'anticipation. Ceci revient à dire que la personne qui prend sa retraite à*

*60 ans recevra 70% de la rente calculée;
61 ans recevra 76% de la rente calculée;
62 ans recevra 82% de la rente calculée;
63 ans recevra 88% de la rente calculée;
64 ans recevra 94% de la rente calculée.*

Comme Pierre prend sa retraite à 60 ans, sa rente sera donc égale à $10\,656 \$ \times 70\% = 7\,459 \$$ par année.

Si vous souhaitez avoir une idée de votre «note» et que vous avez en main votre registre des gains, le tableau de l'annexe à la page [37](#) peut vous aider à la calculer.

Le Régime de rentes du Québec prévoit également une **rente d'invalidité**, une **rente de conjoint survivant**, une **rente d'orphelin** et une **rente d'enfant invalide** (voir à ce sujet le *Bulletin SSQ* ou se renseigner directement auprès de la Régie des rentes du Québec).

Le Supplément de revenu garanti (SRG): un programme d'assistance pour les personnes âgées à faible revenu

Le **SRG** est un programme administré par le gouvernement fédéral, en parallèle avec la PSV. Toutefois, il s'agit dans ce cas-ci d'un programme **d'assistance** pour les personnes de 65 ans qui n'ont pas suffisamment de revenu pour avoir un **revenu minimum**. Il s'agit en quelque sorte d'une fondation minimale, d'un « sous-sol », dans l'édifice canadien de la sécurité du revenu à la retraite. Pour une personne ou un couple qui n'aurait aucune autre source de revenu que la PSV et le SRG, voici la pension maximale qui est garantie actuellement :

Pension maximale PSV/SRG, janvier 2012		
Personne seule (NB: les chiffres sont arrondis au 1\$ le plus près)	PSV	6 481 \$
	SRG	<u>8 788 \$</u>
		15 270 \$
Couple dont les 2 membres sont âgés de plus de 65 ans (Note : chacun reçoit la moitié du montant)	PSV	12 963 \$
	SRG	<u>11 655 \$</u>
		24 058 \$

Le montant du SRG est **réduit pour chaque dollar de revenu** (Régime de rentes du Québec, régime complémentaire de retraite, revenus provenant d'un REÉR ou intérêts, d'un FERR, dividendes, revenus nets de location, etc). Cette réduction se fait selon la tableau suivant:

Pour un revenu		Réduction du SRG pour chaque 1\$ de revenu additionnel
Individu	Couple	
Inférieur à 2 040 \$	Inférieur à 4 080 \$	50¢ de réduction
Entre 2 040 \$ et 4 448 \$	Entre 4 080 \$ et 7 456 \$	75¢ de réduction
Entre 4 448 \$ et 16 368 \$	Entre 7 456 \$ et 39 264 \$	50¢ de réduction

Le SRG cesse d'être versé à une personne pour qui ces revenus additionnels, en plus de la PSV, totalisent 16 368\$ (le chiffre correspondant pour un couple est de 39 264 \$). Par conséquent, les salariés dont le régime complémentaire de retraite, combiné au Régime de rentes du Québec, ne fournit qu'une trop faible rente de retraite, de l'ordre des chiffres qui précèdent, se trouvent ainsi pénalisés; ils ne reçoivent en fait que 50% de la valeur de leur rente de retraite, l'autre 50 % servant à compenser la réduction du SRG. De là on peut penser qu'ils ont peut-être cotisé pour rien au régime de retraite de leur employeur: on n'est sans doute pas loin de la vérité dans un tel cas.

Il y a une depuis juillet 2008 exception importante à la règle du 50¢ de réduction par dollar de revenu. En effet, **le premier 3 500 \$ de salaire gagné ne réduit pas le montant de supplément auquel une personne a droit**. À défaut de verser des rentes de retraite suffisantes, le gouvernement fédéral veut encourager les personnes pauvres de 65 ans et plus à retourner sur le marché du travail...

Le gouvernement fédéral administre également deux programmes complémentaires que nous n'approfondirons pas ici. Il y a d'abord une **allocation** qui s'adresse au conjoint d'un bénéficiaire de la PSV âgé de 60 à 64 ans et qui prévoit une prestation maximale en 2012 de 12 309 \$ et qui est réduite de 75% pour chaque dollar de revenu additionnel du couple. Il y a également une **allocation au survivant (ALCS)** qui s'adresse à un veuf ou à une veuve de 60 à 64 ans et qui prévoit une prestation maximale de 13 780 \$ et un taux de réduction de 75% par dollar de revenu additionnel.

Des régimes publics insuffisants

Pour bien comprendre les données qui suivent, il nous faut d'abord présenter un concept important, celui du **taux de remplacement**. Intuitivement, il correspond à la question que se pose typiquement une personne qui songe à partir à sa retraite: «Je gagne aujourd'hui 40 000 \$ et je

suis habituée à faire mon budget et à vivre sur la base de ce revenu. Si je pars à la retraite, quel sera mon revenu total par rapport à ce que je gagne aujourd’hui, et le pourcentage de mon revenu que je recevrai alors sera-t-il suffisant pour vivre?». L’encadré qui suit illustre cette définition.

Un concept important: le *taux de remplacement du revenu de travail*

Le ***taux de remplacement*** est un concept très utile. Il sert à calculer dans quelle mesure un travailleur ou une travailleuse qui prend sa retraite conserve le pouvoir d’achat qu’il avait **juste avant de prendre sa retraite**. Pour nos fins, nous le calculons ainsi :

$$\frac{\text{Total des prestations (Régimes publics et complémentaire de retraite)}}{\text{Salaire gagné juste avant le départ à la retraite}} = x \% = \text{Taux de remplacement}$$

Ainsi, par exemple, pour le travailleur ou la travailleuse qui gagnait un salaire de 40 000 \$ avant sa retraite et qui reçoit maintenant des régimes publics (PSV, RRQ) et complémentaire de retraite, une rente totale de 28,000\$, nous dirons que son taux de remplacement est égal à 70% :

$$\frac{28,000\$}{40,000\$} = 70 \%$$

Pourquoi entend-on souvent qu’il faut viser un taux de remplacement de 70% à 75% ? Le tableau suivant se veut une illustration permettant de comprendre ce qui arrive à notre revenu **après cotisations et impôts** quand on passe d’un salaire à un revenu de retraite:

Tableau: Comparaison du revenu disponible net après impôts et cotisations si le taux de remplacement des revenus de retraite est égal à 70% du salaire brut.

	Au travail	À la retraite
Salaire brut	40 000 \$	
Régimes publics et complémentaire de retraite (70%)		28 000 \$
Cotisations aux régimes publics (RRQ, assurance emploi, assurance parentale)	(2 800 \$)	
Cotisation au régime complémentaire de retraite et primes d'assurance salaire	(3 520 \$)	
Cotisation syndicale	(600 \$)	
Revenu imposable	33 080 \$	28 000 \$
Impôt fédéral	(4 090 \$)	(2 374 \$)
Impôt provincial	(4 941 \$)	(2 569 \$)
Revenu net après impôt	24 049 \$	23 057 \$
Écart	992 \$	

Regardons maintenant le tableau du niveau des prestations des régimes publics pour un retraité ou une retraitée de 65 ans, considérant son niveau de revenu, pendant sa vie active, en pourcentage du salaire industriel moyen.

Tableau : Revenus provenant des régimes publics, en tenant compte du salaire gagné pendant la vie active et en supposant que la personne qui prend sa retraite en 2012 à 65 ans, n’a droit à aucun autre revenu.

	Si la personne, pendant sa vie active, a gagné un salaire égal à:				
	0%	50%	75%	100%	132%
	du salaire industriel moyen				
Salaire final	0 \$	25 050 \$	37 575 \$	50 100 \$	66 000 \$
PSV	6 481 \$	6 481 \$	6 481 \$	6 481 \$	6 481 \$
RRQ	0 \$	5 920 \$	8 880 \$	11 840 \$	11 840 \$
SRG	8 788 \$	5 221 \$	3 741 \$	2 261 \$	2 261 \$
Total	15 270 \$	17 623	19 103 \$	20 583 \$	20 583 \$
Taux de remplacement	N/A	70%	51 %	41 %	31 %

On peut constater que le revenu total provenant de l’ensemble des régimes publics ne dépasse jamais 20 583 \$, un revenu inférieur au seuil de pauvreté pour une personne seule dans une grande ville! De plus, le taux de remplacement est, dans tous les cas, insuffisant, sauf dans le cas des personnes à faible revenu. Dans ce dernier cas, le revenu total offert est nettement inférieur au seuil officiel de faible revenu.

Voilà pourquoi des **régimes complémentaires de retraite**, des régimes négociés au niveau des entreprises, ont dû être mis sur pied : pour compenser la faiblesse des régimes publics et améliorer la sécurité du revenu à la retraite des travailleurs et travailleuses.

On peut aussi observer que **plus le revenu gagné avant la retraite est élevé, plus le montant de prestation versé par le régime complémentaire de retraite devrait être important si on veut assurer ce taux de remplacement de 70%**. C’est ce qu’illustre le tableau suivant.

Tableau : Revenus provenant des régimes publics et du régime complémentaire de retraite (RCR), en tenant compte du salaire gagné pendant la vie active, et en supposant que la personne prend sa retraite en 2011 à 65 ans, de façon à atteindre un taux de remplacement de 70%

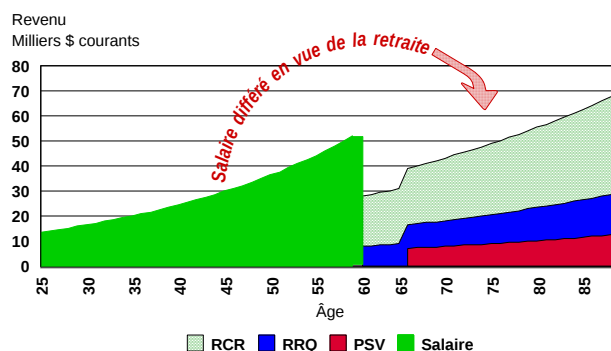
	Si la personne, pendant sa vie active, a gagné un salaire égal à:			
	50% du salaire industriel moyen	75% du salaire industriel moyen	100% du salaire industriel moyen	132% du salaire industriel moyen
Salaire final	25 050 \$	37 575 \$	50 100 \$	66 000 \$
PSV	6 481 \$	6 481 \$	6 481 \$	6 481 \$
RRQ	5 920 \$	8 880 \$	11 840 \$	11 840 \$
RCR	0 \$	10 941 \$	16 749 \$	27 879 \$
SRG	5 221 \$	0 \$	0 \$	0 \$
Total	17 623 \$	26 303 \$	35 070 \$	46 200 \$
Taux de remplacement	70 %	70 %	70 %	70 %

Enfin, plus nos membres souhaitent partir tôt à la retraite, plus **nos régimes complémentaires de retraite doivent être généreux avant 65 ans et davantage avant 60 ans**. Il ne faut donc pas s'étonner que le coût d'un bon régime de retraite, en pourcentage de la masse salariale, soit plus élevé dans les groupes dont le salaire moyen est haut ou dans le cas des régimes de retraite qui prévoient des conditions avantageuses de départ à la retraite anticipée sans réduction.

3) Les régimes complémentaires de retraite : accumuler pendant nos années de travail un *salaire différé* pour nous donner une sécurité du revenu à la retraite

L'exemple suivant de Suzanne illustre bien le principe de base et l'enjeu des régimes complémentaires de retraite :

Évolution des sources de revenu sur un cycle de vie



Suzanne travaille depuis l'âge de 25 ans et, grâce à son travail, a pu gagner sa vie. Pendant cette période, son salaire a augmenté régulièrement (certains diront qu'elle a été plus chanceuse que beaucoup d'entre nous ...). Au moment de partir à la retraite à 60 ans, en 2012 alors qu'elle gagne un salaire de 52 000 \$, elle a droit au Régime des rentes du Québec payable immédiatement et, à 65 ans, à la Pension de la sécurité de la vieillesse. Ces deux régimes publics ne lui assurent toutefois pas un revenu suffisant (8 288 \$ immédiatement avec le RRQ³ et 22 628 \$ à 65 ans avec les deux régimes combinés).

De fait, **Suzanne n'aurait probablement pas les moyens de partir à la retraite si ce n'était de son régime de retraite. Celui-ci constitue un salaire différé, accumulé pendant ses 35 années de**

Il faut garder l'oeil ouvert !
C'est pendant
nos années de travail
qu'on accumule nos revenus
pour la retraite



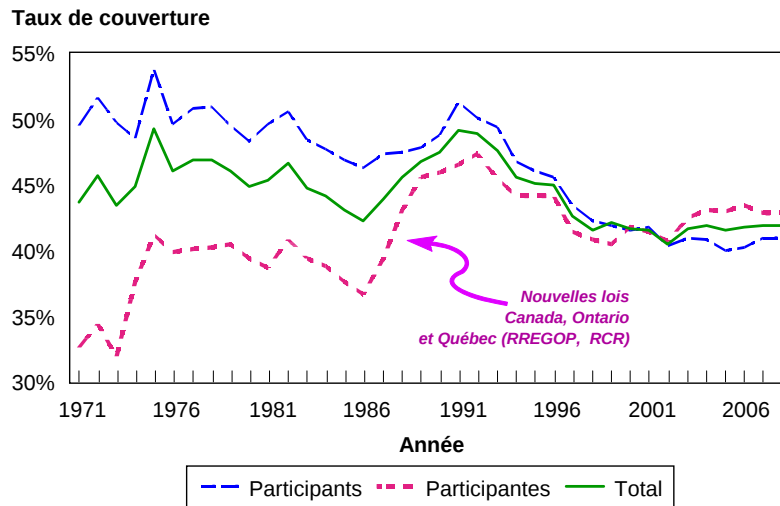
³Avec les coupures introduites dans le Budget de mars 2011 et du ministre des Finances Raymond Bachand, le montant de la rente du RRQ payable à 60 ans sera réduit à compter de 2014 et, à compter de 2016, le rente payable ne serait plus 8 064\$ mais seulement 7 578\$, ce qui engendrera un manque à gagner cumulatif à vie de 30 000 \$.

travail. Il lui permettra de maintenir une continuité de revenu pendant les prochaines 25 à 30 années, ce qui correspond à son espérance de vie.

4) Les revenus actuels des personnes retraitées

Durant la période de vie dite «active», qui peut durer de 25 à 40 ans, les travailleurs et travailleuses gagnent leur vie en retirant un salaire en échange du travail qu'ils fournissent à leur employeur. Mais, une fois à la retraite, qui elle aussi peut s'étendre sur une période de 15, 25 ou 40 ans, ils ne peuvent plus compter sur les revenus provenant du marché du travail et sont donc davantage dépendants des régimes de retraite auxquels ils ont droit, autant privés que publics. Nous avons déjà vu que les régimes publics n'assurent pas un revenu à la retraite suffisant pour assurer un revenu minimum décent, particulièrement dans le cas des personnes seules et encore moins pour assurer une continuité de revenu après la retraite. En même temps, les régimes de retraite ne couvrent qu'une faible partie des travailleurs et travailleuses. Le graphique qui suit illustre l'évolution du **taux de couverture** des régimes complémentaires de retraite, défini comme le pourcentage des travailleurs et travailleuses couverts par un régime complémentaire de retraite. On constate que la couverture assurée par les régimes de retraite n'est que très partielle. De plus, cette couverture a eu tendance à diminuer depuis 30 ans, sauf pour les femmes dans les années 1970 et 1980, grâce à leur entrée massive dans des emplois couverts par un régime de retraite (le secteur public et para-public en particulier) et par des amendements législatifs dans la deuxième moitié des années 1980 étendant la couverture des régimes de retraite aux travailleurs et travailleuses à temps partiel et occasionnels. La baisse s'est poursuivie pour les hommes comme pour les femmes depuis 1990, les femmes ayant aujourd'hui un taux de participation légèrement supérieur aux hommes, en raison plus particulièrement de leur présence plus élevée dans le secteur public. Le taux de couverture d'ensemble est relativement stable depuis quelques années mais cela cache une légère baisse du taux de couverture pour les hommes et une légère hausse pour les femmes.

Évolution du taux de couverture des régimes complémentaires de retraite, Québec, 1971 à 2008



Source: Régie des rentes du Québec, 2010

Le «taux de couverture» désigne le % de travailleurs ou travailleuses couverts par un régime de retraite

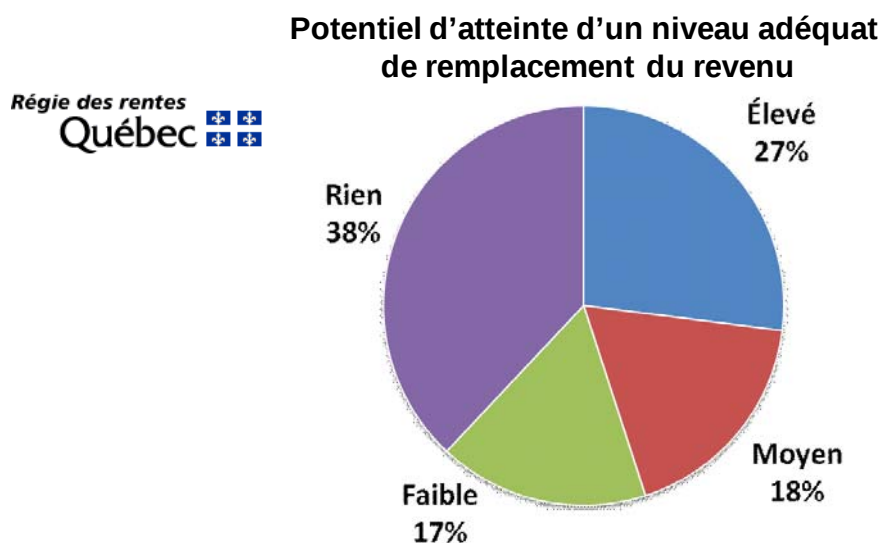
Il faut se rappeler toutefois que ce taux de couverture cache une disparité importante entre le secteur privé et le secteur public (gouvernements et municipalités). En effet, alors que le taux de couverture pour l'ensemble de l'économie était de 42% en 2008, il baissait à seulement 27% lorsqu'on ne considère que les travailleurs et travailleuses du secteur privé.

Pas surprenant alors qu'un enjeu central demeure un problème de **pauvreté des personnes âgées**. Au Québec, en 2008, 54% des femmes de 65 ans et plus et 44% des hommes recevaient le Supplément de revenu garanti, un programme réservé aux personnes à revenu faible de 65 ans et plus. **Pratiquement 1 retraité sur 2 est suffisamment pauvre pour être admissible au Supplément !**

Dans une étude publiée en 2010, la Régie des rentes a tenté de mesurer quel pourcentage de la population a un « potentiel élevé d'atteinte d'un niveau adéquat de remplacement du revenu » à la retraite. Elle en est venue à la conclusion qu'à peine 1 travailleur ou travailleuse sur 4 a un potentiel élevé, comme l'indique le graphique suivant:



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*»



Source: Régie des rentes du Québec, *Portrait du marché de la retraite au Québec*. 2^e édition. 2010, p. 59.

13

On peut constater que 38% des travailleurs n'ont strictement rien, aucun régime, en vue de la retraite, tandis que 17% des travailleurs et travailleuses ont un potentiel «faible», 38% un potentiel «moyen» et seulement 27% un potentiel «élevé».

5) Le rôle central des régimes publics de retraite pour assurer la sécurité de revenu des personnes retraitées

À l'instar de nombreuses autres organisations syndicales, de retraités et de femmes, le Congrès de la FTQ formulait clairement lors de son congrès de 1981, dans une *Déclaration de politique sur la retraite et la préretraite au Québec*, l'objectif à poursuivre:

«Ce que la FTQ veut, c'est **un régime public de retraite qui assure à tous les travailleurs et travailleuses une rente qui leur permet de ne pas subir des chutes importantes de niveau de vie à la retraite** et que ce **niveau de vie** soit au moins **maintenu**, sinon augmenté, au cours de toute la période de retraite.»

Pourquoi la FTQ revendique-t-elle d'abord un régime public de retraite?

- Un régime public de retraite assure par définition une **couverture universelle** à l'ensemble des travailleurs et travailleuses;
- Un régime public repose sur une **solidarité sociale** de l'ensemble des personnes actives sur le marché du travail: le risque est partagé au niveau de l'ensemble de la société au lieu de devoir l'être pour chaque groupe de travailleurs et travailleuses membres d'un même régime de retraite ou pour chaque individu confronté à la fois aux risques du marché du travail et à ceux des marchés financiers;
- Un régime public est par définition **entièrement transférable** lorsque le travailleur ou la travailleuse change d'emploi au cours de sa carrière;
- Un régime public est en mesure de protéger les travailleurs et travailleuses «qui ont une expérience **d'insécurité d'emploi** et de **discontinuité d'activités de travail**», pour reprendre les termes de la Déclaration de politique de 1981⁴;
- Parce qu'ils s'appuient sur le pouvoir de taxation des gouvernements et sur la possibilité de transfert inter-générationnel, les régimes publics sont plus à même d'assurer une **pleine indexation** des «rentes différées» et des rentes de retraite, que ce soit sur la base de l'évolution des prix ou des revenus moyens.

La description faite plus haut des régimes publics actuels au Québec illustre bien la distance qui sépare la réalité de nos objectifs: des régimes publics dont le niveau de base est autour, sinon en dessous, du seuil de pauvreté et dont le *taux de remplacement* (nous en avons discuté un peu plus

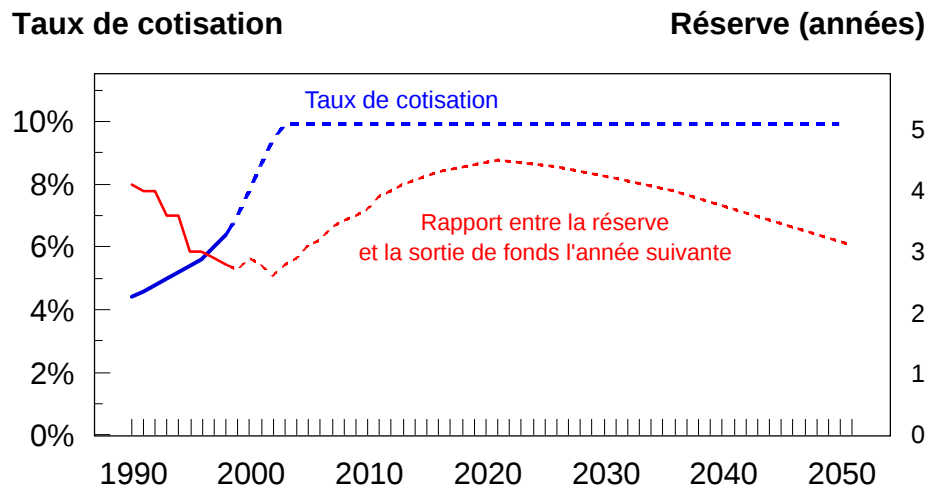
⁴Pour les femmes, notamment celles qui assument des responsabilités parentales, les jeunes, les travailleurs et travailleuses moins scolarisés ou qui travaillent dans des secteurs économiquement vulnérables, cet avantage des régimes publics est capital.

haut) pour un travailleur ou une travailleuse au salaire industriel moyen demeure plutôt faible. Par exemple, un travailleur ou une travailleuse gagnant en 2011 un salaire de 50 100 \$ et qui a, au long de sa carrière, gagné un salaire équivalent au salaire industriel moyen, recevra 6 481 \$ de PSV et 11 840 \$ du RRQ, soit la prestation maximale. De plus, si cette personne ne reçoit pas d'autres revenus, elle aura droit à une pension du SRG de 2 265 \$. Cette personne, qui pourtant a travaillé et a cotisé pendant toute sa vie de travail le maximum permis au Régime de rentes du Québec recevra ainsi un revenu total de 20 587 \$, soit à peine 41% de son salaire avant la retraite.

Pas surprenant alors que, au cours du dernier quart de siècle, les organisations syndicales, de retraités et de femmes, et notamment le Congrès du travail du Canada et la FTQ n'aient pas cessé de revendiquer des améliorations aux régimes **publics** de retraite comme moyen privilégié d'aboutir à une véritable politique de retraite. Comme le déclaraient les congressistes de la FTQ en 1981, «les travailleurs et les travailleuses savent que les régimes privés, même améliorés, ne pourront jamais pour diverses raisons, concurrencer efficacement un bon régime public».

Malheureusement, au cours des années 1980 et 1990, les gouvernements ont préféré mettre l'emphasis sur le développement des régimes privés (régimes de pension, mais surtout les Régimes enregistrés d'épargne-retraite qui ont bénéficié d'une augmentation très importante des plafonds de cotisation) en même temps qu'ils réduisaient les bénéfices offerts par les régimes publics. Nous avons déjà mentionné la récupération de la PSV depuis 1989. Les gouvernements québécois et canadien ont procédé en 1997 à la réforme du RRQ et du RPC : le gouvernement du Québec, qui ne voulait pas de coupures significatives dans le RRQ ni de baisse massive des actifs du régime, a, dans une certaine mesure, forcé la main au gouvernement fédéral. Il voulait qu'il s'en tienne, pour l'essentiel, à une réforme dont l'objectif serait d'assurer la viabilité à long terme du régime, en augmentant plus rapidement le taux de cotisation et le niveau de la réserve gérée par la Caisse de dépôt et placement du Québec, pour pouvoir passer au travers la cohorte des «baby boomers» lorsqu'elle partira à la retraite. C'est ce que le graphique suivant illustre à partir des données de l'*Analyse actuarielle du Régime de rentes du Québec au 31 décembre 2000* :

Impact de la réforme de 1998 sur le taux de cotisation et la réserve du RRQ



On y constate que la hausse rapide du taux de cotisation, à un peu moins de 10% aura pour effet de faire grimper la réserve à l'équivalent d'environ 5 années de prestations en 2020. Cette réserve, à laquelle s'ajouteront les prestations des travailleuses et travailleurs actifs, suffira à absorber le flot des *baby-boomers* tout en baissant graduellement la réserve à un niveau de 3 ans de prestations en 2050.

L'expérience des années 2000 nous a amené à réaliser que les prévisions sous-tendant la réforme de 1998 fonctionnent bien pour le Régime de pensions du Canada, qui s'applique dans le reste du Canada, mais que 2 facteurs désavantagent le Québec: une démographie moins favorable (notre population vieillit plus vite que le reste du Canada et nous avons moins d'enfants) et une économie moins favorable (notre taux d'emploi et l'évolution de la productivité sont moins élevés que dans le reste du Canada). Voilà pourquoi le gouvernement québécois a adopté au printemps 2011 une deuxième ronde d'augmentations, qui fera progressivement passer la cotisation totale de 9,9% à 10,8% du salaire. Nous savons que la viabilité du Régime des rentes est ainsi assurée, **en autant qu'un suivi est fait et, qu'au besoin, le taux de cotisation est promptement ajusté pour refléter l'évolution de la situation financière et des perspectives du régime.** Ceci dit, le niveau de salaire couvert ou le taux de remplacement n'ont pas été augmentés, ce qui nous renvoie aux limites du régime public actuel évoquées plus haut.

Les gouvernements fédéral et québécois en ont tout de même profité pour imposer quelques coupures, Une des coupures appliquées en 1998 toutefois demeure encore aujourd'hui contestée par la FTQ : il s'agit de la réduction apportée à la rente d'invalidité lorsque la personne atteint 65 ans. Cette réduction peut s'élever jusqu'à **30%** par rapport à l'ancienne méthode de calcul ! Par ailleurs, le gouvernement a augmenté en 2011 les pénalités pour retraite anticipée avant l'âge de 65 ans et, ce à compter des retraites qui seront prises en 2014 mais avec plein effet en 2016. Une fois la mesure mise en place, la pénalité pour une retraite à 60 ans, qui implique actuellement une baisse de 30%, passera à une pénalité de 36% pour les personnes qui reçoivent la rente maximale.⁵

Campagne de la FTQ et du CTC pour améliorer les régimes publics

En 2010, le mouvement syndical canadien et québécois a mis en branle une vaste campagne publique pour amener les gouvernements à s'attaquer aux limites du système de retraite actuel et à faire en sorte que les régimes publics parviennent à assurer une sécurité du revenu améliorée. La FTQ en particulier s'est prononcée pour **doubler de 25 à 50% le taux de remplacement du Régime de rentes du Québec, augmenter le plafond des gains admissibles du salaire industriel moyen (50 100 \$) au plafond de revenu déjà applicable pour la CSST et le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), soit 66 000 \$, et pour augmenter le Supplément de revenu garanti de 15% avant d'améliorer le revenu des personnes les plus pauvres**. Si la réforme de la FTQ était entérinée, et en prenant pour acquis que la réforme aurait atteint sa maturité (car ces améliorations devront être capitalisées et seront donc progressivement mises en application), voici le tableau des taux de remplacement qu'assurerait le système de revenus publics de retraite québécois.

⁵Plus précisément, la pénalité augmente avec le niveau de la rente: elle serait de 30% pour les personnes qui recevraient une rente de 0\$ à un maximum de 36% pour les personnes qui recevraient le rente maximale.

Tableau : Revenus provenant des régimes publics tels que revendiqués par la FTQ, en tenant compte du salaire gagné pendant la vie active et en supposant que la personne qui prend sa retraite à 65 ans, n'a droit à aucun autre revenu (barèmes 2012).

	Si la personne, pendant sa vie active, a gagné un salaire égal à:				
	0%	50%	75%	100%	132%
	du salaire industriel moyen				
Salaire final	0 \$	25 050 \$	37 575 \$	50 100 \$	66 000 \$
PSV	6 481 \$	6 481 \$	6 481 \$	6 481 \$	6 481 \$
RRQ	0 \$	11 840 \$	17 760 \$	23 680 \$	31 500 \$
SRG	10 107 \$	3 488 \$	528 \$	0 \$	0 \$
Total	16 588 \$	21 810 \$	24 770 \$	30 161 \$	37 981 \$
Taux de remplacement	N/A	87 %	66 %	60 %	58 %

Conclusion

En résumé, il nous faut envisager la sécurité de revenu à la retraite en regardant de façon **intégrée** l'ensemble des sources de revenu à la retraite, particulièrement **les régimes publics et privés de retraite**, en comprenant bien comment ils s'imbriquent les uns dans les autres. Ceci nous permet de déterminer **le taux de remplacement du revenu**. Un taux de remplacement trop bas aura comme conséquence une baisse importante du standard de vie, risquant de ramener la personne dans une situation de pauvreté. Même après avoir travaillé toute sa vie et avoir crû que ses cotisations aux régimes publics et privés de retraite lui assureraient une véritable sécurité de revenu à la retraite, la personne retraitée se retrouvera dans une situation précaire l'obligeant à travailler plus longtemps, même une fois à la retraite «pour rejoindre les deux bouts» sur le plan budgétaire. De plus, comme nous le verrons plus loin, la protection de ce revenu, tout au long de la retraite, soulève l'enjeu majeur de **l'indexation des revenus après la retraite**.

L'enjeu de la campagne actuelle de la FTQ pour améliorer les régimes publics est précisément de réduire l'incidence de la pauvreté parmi les personnes âgées et d'assurer une sécurité du revenu additionnelle en augmentant le rôle des régimes publics pour assurer la continuité du revenu à la retraite et en ramenant à un rôle davantage complémentaire les régimes d'employeurs, qui feraient ainsi face à une pression financière moindre tout en améliorant la sécurité de leurs membres.

Annexe

Tableau: Le maximum des gains admissibles (MGA) en vertu du Régime de rentes du Québec

Année	MGA
1966	5 000 \$
1967	5 000 \$
1968	5 100 \$
1969	5 200 \$
1970	5 300 \$
1971	5 400 \$
1972	5 500 \$
1973	5 900 \$
1974	6 600 \$
1975	7 400 \$
1976	8 300 \$
1977	9 300 \$
1978	10 400 \$
1979	11 700 \$
1980	13 100 \$
1981	14 700 \$
1982	16 500 \$
1983	18 500 \$
1984	20 800 \$
1985	23 400 \$
1986	25 800 \$
1987	25 900 \$
1988	26 500 \$
1989	27 700 \$

Année	MGA
1990	28 900 \$
1991	30 500 \$
1992	32 200 \$
1993	33 400 \$
1994	34 400 \$
1995	34 900 \$
1996	35 400 \$
1997	35 800 \$
1998	36 900 \$
1999	37 400 \$
2000	37 600 \$
2001	38 300 \$
2002	39 100 \$
2003	39 900 \$
2004	40 500 \$
2005	41 100 \$
2006	42 100 \$
2007	43 700 \$
2008	44 900 \$
2009	46 300 \$
2010	47 200 \$
2011	48 300 \$
2012	50 100 \$



AIDE-MÉMOIRE

*À faire en priorité à mon retour
en ce qui a trait aux régimes publics de retraite*

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

5. _____

SECTION 2

ANALYSER ET COMPRENDRE SON RÉGIME DE RETRAITE



Dans cette section, nous verrons que :

- 1) Pour ce qui est des **normes minimales**, notre régime de retraite est soit sous juridiction **fédérale** ou **provinciale** et, dans ce dernier cas, c'est la province où se trouve la majorité des participants qui exerce la compétence (Québec, Ontario, etc).
- 2) Tous nos régimes de retraite sont régis par un **plafond** constitué par la **Loi** et le **Règlement de l'impôt sur le revenu**.
- 3) Il y a 2 grands types de régimes de retraite, les **régimes à prestations déterminées**, où la rente est fixée et garantie par le régime, et les **régimes à cotisations déterminées** (incluant les REÉR collectifs) qui sont des régimes d'épargne où le membre assume seul 100 % du risque.
- 4) Parmi les principales dispositions d'un **régime à prestations déterminées**, soulignons :
 - **Quand** puis-je partir ?
 - **Combien** vais-je recevoir ? Quel sera mon taux de remplacement ?
 - Y'a-t-il une clause d'**indexation de la rente** de retraite ?
 - Est-ce que **l'employeur doit effectivement cotiser au régime**, et les surplus doivent-ils servir d'abord à garantir et bonifier les prestations du régime ?
- 5) Dans le cas d'un **régime à cotisations déterminées**, **le niveau des cotisations salariales et patronales sera-t-il suffisant pour assurer un taux de remplacement adéquat du revenu à la retraite ?**
- 6) Pour tous les régimes de retraite, il y a, de plus, un certain nombre de clauses auxquelles il faut porter une attention particulière

Introduction

Notre sécurité de revenu à la retraite repose sur une combinaison entre les régimes publics et privés que nous avons réussi à nous donner collectivement ; elle est le fruit de longues luttes du mouvement syndical en faveur des régimes publics de base et des fonds de pension.

Historiquement, nous avons revendiqué la mise en place de régimes permettant de répondre adéquatement aux besoins de base des personnes retraitées, notamment pour assurer :

- un revenu minimum décent à toute personne qui n'est plus en âge de travailler;
- le maintien d'un revenu suffisant pour que les personnes retraitées conservent leur niveau de vie (estimé à environ 70 % du revenu avant la retraite, voire 75 ou 80% pour les travailleurs et travailleuses dont le salaire est modeste) ;
- la protection du niveau de vie par une bonne indexation.

Le mouvement syndical a toujours revendiqué un régime public adéquat pour répondre aux besoins et aux attentes de la population. Toutefois, le faible taux de couverture des régimes publics nous a conduit à négocier des régimes privés pour pallier le retard de l'État à ce niveau.

Avec le temps, les fonds de pension négociés dans le cadre des rapports collectifs de travail ont connu un essor important et ont été l'objet de mesures d'encadrement au plan législatif et conventionnel. Nous nous sommes donnés des instruments de réglementation pour protéger l'intérêt des bénéficiaires de ces régimes dans le cadre de la loi ou de la convention collective de travail pour protéger les travailleuses et les travailleurs, mais nous n'avons pas encore pris toute notre place en ce qui concerne l'investissement de ces fonds dans l'économie.

Pour assurer une réelle prise en charge syndicale, il faut d'abord bien s'informer et obtenir toute la documentation pertinente pour bien connaître les règles existantes ainsi que les acquis des régimes.

Des outils de travail à rassembler

Une personne membre de comité de retraite ou un responsable syndical, qui veut s'assurer de mieux comprendre les acquis mais aussi les limites de son régime de retraite, devrait s'assurer qu'il a en main les documents suivants :

- | | |
|---|--------------------------|
| | ✓ |
| a) Le texte de la convention collective en vigueur, incluant le texte de toute lettre d'entente relative au régime de retraite négocié entre le syndicat et l'employeur ; | ☐ |
| b) Le texte officiel du régime de retraite ¹ , ainsi que tous les amendements qui y ont été apportés depuis sa dernière publication ; | ☐ |
| c) Le texte de la dernière évaluation actuarielle , laquelle contient habituellement une section résumant les dispositions les plus importantes du régime de retraite. C'est un bon point de départ pour comprendre la nature et le niveau des prestations promises par le régime; | ☐ |
| d) Le texte de la brochure distribuée aux membres qui résume les principales dispositions du régime. On peut parfois y trouver des différences ou silences entre celle-ci et les dispositions proprement dites du régime de retraite. | ☐ |

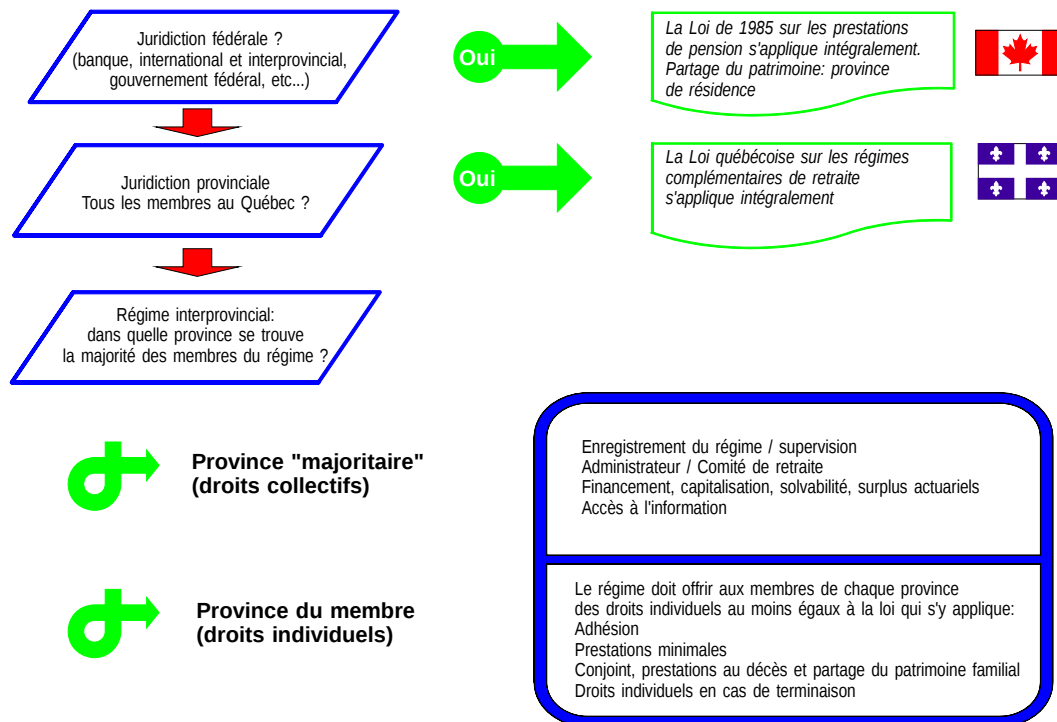
Trop souvent, le seul document de référence dont on dispose pour connaître son régime de retraite est un résumé du régime, habituellement rédigé par l'employeur ou un consultant externe. Les lois québécoises, et celles des autres «juridictions» canadiennes, précisent pourtant que ces documents sont des documents qui doivent être accessibles **à tout membre du régime, à plus forte raison à un membre du comité de retraite qui doit administrer ce régime** ! Si votre employeur ou l'administrateur du régime refuse de vous les transmettre, vous avez des droits et contactez immédiatement votre syndicat qui pourra faire les démarches requises auprès de l'employeur et, si nécessaire, auprès de l'organisme de réglementation approprié. Au Québec, il s'agit de la Régie des rentes du Québec.

¹ Dans certains régimes du secteur public québécois ou fédéral, ce régime de retraite peut prendre la forme d'une loi et, parfois, de règlements.

Se comprendre dans les champs de compétence (juridictions)

Les régimes de retraite sont assujettis à diverses compétences législatives et lois, selon le secteur qu'ils couvrent. Le tableau qui suit permet de s'y retrouver un peu plus et de situer la compétence de laquelle relève votre régime :

Se comprendre un peu plus dans les «juridictions»



Il faut de plus préciser que les gouvernements ne souhaitent pas toujours être assujettis aux lois générales, il n'est pas rare que des régimes du secteur public soient couverts par des lois particulières et relèvent d'organismes de surveillance ou d'administration différente, comme c'est le cas pour le RREGOP dans le secteur public et para-public québécois.

Nous allons à l'occasion faire état des exigences des lois ou des règlements applicables aux régimes sous compétence québécoise ou fédérale. Ceux-ci seront identifiés comme suit :



Loi sur les régimes complémentaires de retraite (L.R.Q., c. R-15.1) et **Règlement** sur les régimes complémentaires de retraite.²



Loi sur les normes de prestation de pension de 1985 (L.R.C. 1985, ch. 32 (2^e suppl.) et **Règlement** de 1985 sur les normes de prestation de pension.



Loi de l'impôt sur le revenu (Chapitre 1 (5^e suppl.), L.R.C. 1985) et **Règlement** sur l'impôt sur le revenu. Administrés par l'Agence du revenu du Canada, cette loi et ce règlement s'appliquent à tous les régimes de pension agréés, qu'ils soient de compétence canadienne ou québécoise.

Il est important de bien faire la nuance entre la Loi sur les régimes complémentaires de retraite du Québec et la Loi fédérale sur les normes de prestation de pension de 1985 d'une part et la Loi de l'impôt sur le revenu d'autre part. Les deux premières établissent des **normes minimales protégeant les participants**, et constituent ainsi une sorte de plancher minimum. La Loi de l'impôt sur le revenu a plutôt pour effet de **déterminer un plafond maximum qu'aucun régime n'a le droit de dépasser**. C'est ce qu'illustre le graphique suivant :

**Les dispositions de notre régime de retraite :
mieux que les normes minimales, mais en dessous des plafonds fiscaux**



² Les régimes de compétence provinciale supervisés par une autre province que le Québec, l'Ontario par exemple, doivent accorder à leurs participantes et participants québécois des droits au moins égaux à ceux prévus dans la loi québécoise. Des dispositions particulières s'appliquent aux régimes de retraite à financement salarial, dont le RRFS-FTQ, mais nous ne les introduirons pas ici pour ne pas alourdir le texte, une documentation spécifique ayant été produite par la FTQ ou le RRFS-FTQ sur ces questions.

Régime à prestations déterminées et régime à cotisations déterminées : quelle est la différence ?



Il importe au départ de savoir qu'il y a deux grandes familles de régime de retraite. Le premier type de retraite, le régime à **prestations déterminées**, est un régime **qui garantit à l'avance comment la rente va être fixée**. Par exemple, un régime peut garantir qu'il va verser \$40 par année de participation ou encore 2 % par année de service crédité calculés sur le salaire des 3 ou 5 meilleures années. Dans ce type de régime, le montant total de la cotisation annuelle à verser, particulièrement la part employeur, va dépendre de la situation financière du régime de façon précisément à garantir le versement des rentes promises (c'est pourquoi des évaluations actuarielles seront réalisées périodiquement). **Le régime prend à sa charge le risque et garantit le versement de la rente**. Il s'agit

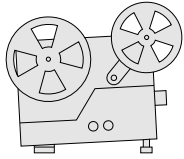
toutefois d'un régime plus coûteux à administrer, et qui peut donner lieu à des conflits possibles en cas de surplus : qui va en bénéficier ?

De son côté, le **régime à cotisations déterminées** est un régime qui fixe le montant de la cotisation annuelle, autant patronale que salariale. Ces cotisations peuvent être un montant fixe ou un pourcentage du salaire. Dans ce type de régime, il est impossible de savoir à l'avance le montant de la rente versée au moment de la retraite. D'ailleurs, ce régime ne verse pas de rente, mais il s'agit plutôt d'un régime d'épargne à partir duquel le membre fera des retraits une fois à la retraite. S'il choisit d'acheter une rente viagère auprès d'un assureur, la rente sera celle qu'il sera possible d'acheter avec l'argent que le participant ou la participante aura accumulé dans son compte au moment de prendre sa retraite. Dans ce régime, **chaque membre bénéficie de 100% des rendements mais assume 100% du risque**. En principe, ce régime devrait être moins coûteux et plus simple à administrer. Les **REÉR collectifs** constituent un régime d'épargne de même nature, bien qu'ils ne soient pas régis par la Loi sur les régimes complémentaires de retraite et font l'objet d'un traitement fiscal différent.



Le régime à prestations déterminées présente donc l'avantage que le taux de remplacement du revenu à la retraite est déjà connu et garanti dans la mesure où le régime supporte le risque. Toutefois, il peut être source de conflits possibles en cas de surplus (est-ce que l'employeur met la main dessus ou doivent-ils servir à améliorer les prestations ?). Il est plus coûteux à

administrer, alors que le régime à cotisations déterminées est moins coûteux et plus simple à administrer et donc plus facile à mettre sur pied pour de petits groupes.



Négocier notre régime de retraite

À la lumière de votre expérience, mais aussi de la vidéo qui va suivre, quels sont les principaux enjeux de négociation pour votre régime de retraite ?

This image shows a blank sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and extend across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Cette introduction faite, passons maintenant à l'analyse plus détaillée de dispositions que l'on retrouve dans nos régimes de retraite.

Les principales questions à se poser

Afin d'y voir un peu plus clair, le tableau suivant présente les principaux aspects à analyser dans un régime de retraite. Nous les analyserons un par un par la suite.

DESCRIPTION	
Régime à prestations déterminées	
1.	À quelles conditions (âge ou années de service) le régime de retraite permet-il de partir à la retraite <i>sans</i> réduction? <i>Avec</i> réduction?
2.	Quel sera le montant de la rente de retraite?
3.	Le régime prévoit-il une indexation de la rente de retraite ? Selon quelle formule?
4.	En cas de départ, quelles sont les dispositions relatives à la rente différée? Y'a-t-il une forme d'indexation entre la date de départ et la date de retraite et, si oui, est-elle supérieure au minimum légal? Y'a-t-il des ententes de transfert entre les régimes de retraite en vigueur?
5.	La cotisation patronale peut-elle être payée à même les surplus? Y'a-t-il des dispositions relatives à l'utilisation des surplus ?
Régime à cotisations déterminées	
6.	Quel est le niveau des cotisations patronales? Salariales?
TOUS LES RÉGIMES : prestations déterminées ET cotisations déterminées	
7.	Que dit la convention collective en ce qui a trait au maintien des dispositions du régime et de son administration?
8.	Le régime s'applique-t-il à tous les membres du syndicat? À quel moment se fait l'adhésion?
9.	Quelle est la définition de conjoint ou de conjointe? Que dit le régime en cas de fin de vie commune ou de décès du membre?
10.	Le régime prévoit-il la reconnaissance du service et de la participation (ou, dans le cas d'un régime à cotisations déterminées, le maintien du versement des cotisations patronales ou salariales) dans certaines situations particulières : a) Invalidité? b) Congé de maternité, d'adoption et parental? c) Libérations pour activités syndicales?

Ces différents points se retrouvent soit dans la convention collective (la première place à vérifier chaque fois) ou dans le texte du régime de retraite. De plus, **nous allons mettre davantage l'accent ici sur les aspects du régime qui touchent la formule de retraite et l'âge de départ à la retraite** (les questions 1 à 3 pour un régime à prestations déterminées, et la question 6 pour un régime à cotisations déterminées). Nous examinerons également des clauses relatives au contrôle syndical sur le régime (les questions 5 et 7 notamment).

Vous trouverez à la fin de cette section (page [117](#)) un tableau que vous pourrez compléter, seul ou préférablement ensemble avec des membres de votre comité de retraite, du comité de négociation ou du comité exécutif, pour faire le point sur votre régime. Cette partie de la session vise à vous familiariser davantage avec les concepts pour vous aider par la suite à analyser votre propre régime.

1^{re} partie

Dispositions applicables aux Régimes à prestations déterminées

Lorsque nos membres songent à partir à la retraite, deux questions majeures viennent d'abord à leur esprit :

- **QUAND puis-je partir à la retraite ?**
- **COMBIEN vais-je recevoir ?**

Il s'agit de deux questions liées entre elles. La question 1 ci-dessous va répondre à la première tandis que la question 2 traitera de la deuxième. Dans beaucoup de régimes de retraite, il est plutôt logique d'ailleurs de répondre à ces questions dans cet ordre.

1. **À quelles conditions (âge ou années de service) le régime de retraite permet-il de partir à la retraite *sans* réduction ? Avec réduction ?**

Légalement, une personne a le droit de partir à la retraite **sans réduction** à l'âge normal de la retraite, typiquement à 65 ans. En pratique, beaucoup de régimes sont plus généreux que cela : 60 ans, 35 ans de service quel que soit l'âge, ou une combinaison âge et service (par exemple 55 ans et 32 ans de service ou encore l'exigence que « âge + service = 80 »). Comme beaucoup de nos membres souhaitent profiter de la vie pendant qu'ils ont encore la santé, ils et elles souhaitent souvent que le régime de retraite leur permette effectivement de le faire **sans réduction**. Réduire l'âge de départ à la retraite peut donc devenir une demande importante des membres.

Exercice - Dans mon régime de retraite, **QUAND** puis-je partir ?

1. Quelles sont les conditions de retraite **sans réduction** ?

2. Quelles sont les conditions de retraite **avec réduction** ?

3. Dans ce dernier cas, est-ce que le régime précise la réduction **par année d'anticipation** ? Quelle est-elle ? *À noter que certains régimes vont plutôt énoncer explicitement que la réduction est établie **par équivalence actuarielle**³, ce qui est également une réponse possible.*

³ Certains régimes de retraite, au lieu de prévoir un pourcentage fixe, déterminé d'avance (par exemple 4 % ou 6 % par année d'anticipation), prévoient plutôt qu'un calcul sera fait pour déterminer de combien on doit réduire la rente de retraite pour tenir compte que le participant prend sa retraite plus vite que ce qui était prévu et faire en sorte que la valeur présente du coût total de ses rentes de retraite demeure le même. Une telle réduction, calculée en se fondant sur des hypothèses telles que le rendement futur attendu ainsi que l'espérance de vie du nouveau retraité, s'appelle une **réduction par équivalence actuarielle** et va donner un résultat différent selon le sexe et l'âge du participant qui part à sa retraite.



Un participant qui n'a pas atteint l'âge requis ou complété un minimum d'années de service n'a pas le droit de partir à la retraite sans réduction. Plus précisément, il devra respecter **au moins l'une des 3 conditions** suivantes :

- a) 60 ans d'âge et plus ;
- b) 30 ans de service et plus ;
- c) la somme âge + service est au moins égale à 80.

À noter que, dans le cas des professions liées à la protection publique (policiers, pompiers, etc), les critères sont plus généreux : 55 ans d'âge, 25 ans de service ou âge + service = 75.

Un régime **peut permettre des conditions de départ à la retraite plus avantageuses**, mais il doit alors prévoir une réduction au moins égale à 3 % par année d'anticipation entre le moment du départ à la retraite et la date la plus proche énoncée plus haut.

Enfin, soulignons que, lorsque le ministre du Revenu approuve un **plan de réduction des effectifs**, des critères plus généreux que ceux qui précèdent peuvent être mis en place (*Règlement*, a. 8503 (3) c).

Quelles sont les conditions de retraite anticipée avec réduction et les réductions alors applicables ?

Le régime de retraite peut prévoir des conditions d'âge ou de service moins élevées pour permettre le départ à la retraite d'un membre, mais **avec réduction**.



La loi précise que «*Tout participant dont la période de travail continu s'est terminée dans les dix ans qui précèdent la date où il atteindra l'âge normal de la retraite*⁴ a droit à une retraite anticipée.» (Loi, a. 71)



Le participant doit avoir le droit à une retraite anticipée «*à partir du moment où il a cessé sa période de travail continu dans les dix ans précédant l'âge admissible à la retraite et qu'il ou qu'elle a complété deux années de participation active.*» (Loi, a. 16 (2))

En général, ces exigences réglementaires ont pour effet d'établir un âge minimal pour le droit à une retraite anticipée à 55 ans. Il faut ajouter l'exigence additionnelle de 2 années de participation pour les régimes sous compétence fédérale.

Comment se calcule la réduction ?

Prenons le cas d'une personne ; nous l'appellerons Aline. Elle prend sa retraite à 58 ans et à 30 ans de service dans un régime de retraite où l'âge de retraite le plus rapproché est de 60 ans et 25 ans de service. Supposons qu'Aline ait droit, en vertu des dispositions du régime de retraite, à une rente initiale de 1 000 \$ par mois. Aline remplit les conditions de service, mais il lui manque exactement 2 ans en terme d'âge. Si le régime de retraite indique que la réduction est de ¼ de 1 % par mois d'anticipation (ce qui revient à 3 % pour chaque année d'anticipation) et qu'Aline part 2 ans trop tôt, elle devra donc subir une baisse de 6 %, soit :

$$1\ 000 \$ \times 6 \% = 60 \$ \text{ de réduction.}$$

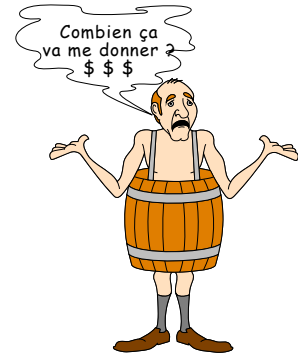
La rente initiale sera donc réduite de 1 000 \$ - 60 \$ = 940 \$. **Pour le reste de sa vie, Aline recevra donc 60 \$ de moins qu'elle aurait autrement reçus** et ces 60 \$ représentent sa réduction pour retraite anticipée.

⁴ Comme la définition d'« âge normal » dans les régimes est généralement de 65 ans, la Loi parle donc ici de 55 ans comme âge où commence le droit à une retraite anticipée.

2. Quel sera le montant de la rente de retraite ?

Nous venons de répondre à la question **Quand ?** Il est maintenant temps de passer à la question centrale qui trotte dans la tête de tout membre qui songe à prendre sa retraite : **Combien ?**

Pour y répondre, il faut d'abord savoir qu'il y a plusieurs types de régimes de retraite à prestations déterminées. Le tableau qui suit les présente sommairement. Nous reviendrons par la suite sur chacun des trois exemples pour expliquer comment se calcule une rente dans chaque cas.



Type de régime	Définition	Exemple de prestation offerte
Régime à prestation uniforme	Ce régime prévoit un montant fixe par année de service crédité . Ce montant fixe est habituellement réajusté lors de chaque négociation collective. Il comprend souvent une prestation additionnelle, appelée prestation de rattachement ("bridge" en anglais), versée entre la date de retraite anticipée et le moment où la personne atteindra 65 ans.	32 \$ par mois/ par année de service crédité. De plus, la personne qui part à sa retraite avant l'âge de 65 ans a droit à la prestation de rattachement suivante : • 26 \$ par mois / par année de service crédité entre sa date de départ à la retraite et 60 ans; puis • 10 \$ par mois par année de service crédité entre 60 ans et 65 ans
Régime à salaire de carrière	Ce régime prévoit un pourcentage appliqué sur le salaire de chaque année travaillée . Parfois, la formule est plutôt présentée comme un pourcentage de la cotisation versée chaque année, ce qui revient au même.	2 % du salaire gagné lors de chaque année de service créditée
Régime à salaire final	Ce régime prévoit un pourcentage du salaire des dernières années ou des meilleures années, multiplié par le nombre total d'années de service crédité.	2 % du salaire annualisé des 3 meilleures années multiplié par le nombre d'années de service crédité
À noter que les régimes à salaire de carrière et ceux à salaire final peuvent être coordonnés au Régime des rentes du Québec , ce qui signifie que la rente de retraite est plus élevée avant 65 ans (ou 60 ans dans certains régimes) et qu'elle subit une baisse à 65 ans (ou 60 ans) pour tenir compte de la prestation versée par le Régime des rentes du Québec. Le but de ces régimes est d'assurer un taux de remplacement équivalent et stable en combinant les prestations des deux régimes.		À 65 ans, la rente de retraite est réduite de 0,7 % du moins élevé du salaire final moyen des 5 dernières années ou de la moyenne du MGA pour ces mêmes 5 années, multiplié par le nombre d'années de service crédité.

Discussion : Quel est **votre** type de régime?

Prenons un à un chacun de ces types de régime pour comprendre comment se calcule une rente de retraite typique.

Exemple de calcul d'une rente de retraite d'un régime à prestation uniforme

EXEMPLE 1 :

Marcel a 58 ans et 35 ans de service crédité. Son salaire annuel est de 45 000 \$. Il a droit à une retraite sans réduction. Le régime prévoit une prestation uniforme de 32 \$ par mois par année de service crédité. De plus, le régime prévoit une prestation de raccordement de 30 \$ par mois par année de service crédité avant 60 ans, et de 11 \$ par mois par année de service crédité entre 60 ans et 65 ans. Quelle sera la rente de retraite mensuelle et annuelle de Marcel? Et, en tenant compte des rentes offertes par les régimes de retraite publics, quel sera le taux de remplacement auquel aura droit Marcel?

La rente de base mensuelle du régime est égale à : $32 \$ \times 35 \text{ ans} = 1\,120 \$$ par mois.

Entre 58 ans et 60 ans, s'ajoutera une prestation de raccordement égale à :

$$30 \$ \times 35 \text{ ans} = 1\,050 \$.$$

À compter de 60 ans, la prestation de raccordement baisse à : $11 \$ \times 35 \text{ ans} = 385 \$$.

Sur une base annuelle, ces 3 montants deviennent 13 440 \$, 12 600 \$ et 4 620 \$ respectivement.

Nous faisons abstraction de toute inflation ou de toute indexation (nous y reviendrons plus loin) : voici donc ce que Marcel recevra comme rentes de retraite.

	PSV	RRQ	RCR	Total	Taux de remplacement (en %)
Niveau de salaire de Marcel juste avant le départ à la retraite				<u>45 000 \$</u>	
Rente jusqu'à 60 ans :			13 440 \$ <u>12 600 \$</u> 26 040 \$	26 040 \$	58 %
Rente entre 60 et 65 ans :		8 288 \$	13 440 \$ <u>4 620 \$</u> 18 060 \$	26 348 \$	59 %
Rente après 65 ans :	6 841 \$	8 288 \$	13 440 \$	28 209 \$	63 %

Dans cet exemple, Marcel verrait son taux de remplacement du revenu chuter à 58 % au moment de la retraite et, sans tenir compte de l'impact de l'inflation, à 59 % à 60 ans. À 65 ans, grâce au début du versement de la Prestation de la sécurité de la vieillesse qui fait plus que compenser la fin de sa prestation de raccordement, son taux de remplacement remonte à 63 %, en continuant

toutefois de faire abstraction pour le moment de l'inflation entre 58 ans et 65 ans qui aura réduit le pouvoir d'achat de son revenu total de 28 209 \$ prévu ici.

L'enjeu majeur de ce type de régime est de réajuster, à chaque négociation, le montant versé par année de service de façon à maintenir le taux de remplacement du régime. Ainsi, si les salaires augmentent de 10 % pour les 3 prochaines années, le régime devrait augmenter de 10 %, soit de 32 \$ à 35,20 \$ le montant mensuel par année de service

juste pour maintenir le taux de remplacement du régime au même niveau. Il en est de même des

montants versés en prestations de raccordement. Si cela n'est pas fait ou n'a pas été fait lors d'une négociation donnée, le régime prend du retard. Un des défis propres à ce type de régime est que toute

amélioration au régime, même si ce n'est que pour maintenir la valeur de la prestation de retraite par rapport au salaire, provoque ou augmente le déficit actuariel du régime, ce qui rend difficile la négociation d'améliorations au Régime lorsque les rendements de la caisse n'ont pas été élevés. Il faudra donc un rattrapage à la prochaine négociation ou accepter une baisse de la valeur relative du régime. Par ailleurs, une volonté d'améliorer le régime exigera donc d'augmenter la formule **en plus** du réajustement évoqué plus haut.

Dans ce type de régime,
il faut réajuster
à chaque négociation
le montant par année de service



Exemple de calcul d'une rente de retraite d'un régime à salaire de carrière

EXEMPLE 2 :

Nathalie a 60 ans et 30 ans de service crédité. Son salaire annuel est de 40 000 \$. Elle a droit à une retraite sans réduction. Le régime prévoit une rente égale à 2 % du salaire de carrière⁵ depuis le début de la participation au régime. Ce régime ne comporte aucune prestation de rattachement, ni aucune coordination avec le Régime des rentes du Québec. Quelle sera la rente de retraite annuelle de Nathalie? En tenant compte des rentes offertes par les régimes de retraite publics, quel sera le taux de remplacement auquel aura droit Nathalie?

⁵ Certains régimes à salaire de carrière présentent différemment la formule de rente. Prenons le cas où la cotisation salariale était de 4 %. Le texte du régime pourrait indiquer que la prestation est égale à 50 % de la cotisation versée tout au long de la carrière. Compte tenu que celle-ci était de 4 %, 50 % de celle-ci donne 2 % et il s'agit donc dans ce cas d'un régime qui verse 2 % du salaire de carrière. Il en serait de même pour un régime dont le taux de cotisation totale est de 6 % et qui indiquerait une prestation égale à 33⅓ % de la cotisation versée au long de la carrière.

Dans un premier temps, nous allons calculer la rente annuelle payable à Nathalie. Comme un régime à salaire de carrière nous oblige à retourner en arrière, depuis la première année de participation, on a habituellement besoin de construire un tableau comme celui qui suit pour calculer la rente :

Année	Salaire crédité	Formule d'accumulation	Rente acquise
1982	7 382 \$	2 %	148 \$
1983	7 825 \$	2 %	157 \$
1984	8 295 \$	2 %	166 \$
1985	8 792 \$	2 %	176 \$
1986	9 320 \$	2 %	186 \$
1987	9 879 \$	2 %	198 \$
1988	10 472 \$	2 %	209 \$
1989	11 100 \$	2 %	222 \$
1990	11 766 \$	2 %	235 \$
1991	12 472 \$	2 %	249 \$
1992	13 221 \$	2 %	264 \$
1993	14 014 \$	2 %	280 \$
1994	14 855 \$	2 %	297 \$
1995	15 746 \$	2 %	315 \$
1996	16 691 \$	2 %	334 \$
1997	17 692 \$	2 %	354 \$
1998	18 754 \$	2 %	375 \$
1999	19 879 \$	2 %	398 \$
2000	21 072 \$	2 %	421 \$
2001	22 336 \$	2 %	447 \$
2002	23 676 \$	2 %	474 \$
2003	25 096 \$	2 %	502 \$
2004	26 602 \$	2 %	532 \$
2005	28 198 \$	2 %	564 \$
2006	29 890 \$	2 %	598 \$
2007	31 684 \$	2 %	634 \$
2008	33 585 \$	2 %	672 \$
2009	35 600 \$	2 %	712 \$
2010	37 736 \$	2 %	755 \$
2011	40 000 \$	2 %	800 \$
Rente totale :			11 673 \$

Une fois cette rente annuelle obtenue, il nous est maintenant possible de calculer le taux de remplacement du revenu à la retraite de Nathalie :

	PSV	RRQ	RCR	Total	Taux de remplacement (en %)
Niveau de salaire de Nathalie juste avant le départ à la retraite				<u>40 000 \$</u>	
Rente entre 60 et 65 ans :		6 617 \$	11 673 \$	18 290 \$	46 %
Rente après 65 ans :	6 481 \$	6 617 \$	11 673 \$	24 771 \$	62 %

Comme on le constate, ce régime offre un taux de remplacement plus faible, d'à peine 29 %. On remarquera que Nathalie reçoit un peu moins que la rente maximale du RRQ parce qu'elle n'a pas toujours cotisé au maximum. Les prestations du Régime des rentes à 60 ans et de la Pension de sécurité de vieillesse à 65 ans permettent

d'augmenter le taux de remplacement du revenu de Nathalie, mais celui-ci demeure nettement en deçà de l'objectif de 70 % à 75 % du salaire final.

La limite d'un régime à salaire de **carrière** provient précisément du fait qu'il se base sur les salaires payés il y a 10, 20 ou 30 ans pour calculer une rente en dollars d'aujourd'hui. Dans le cas de

Nathalie par exemple, sa participation au régime de retraite en 2011 lui «rapporte» 800 \$ tandis que sa participation au début de sa carrière, en 1982, ne lui génère une rente de retraite que de 148 \$. Les groupes qui ont de tels régimes vont donc typiquement essayer de pallier les limites de ce type de régime en négociant une formule qui se rapproche plus près des niveaux de revenus d'aujourd'hui.

À chaque négociation, il faut ramener le salaire de carrière plus proche du salaire d'aujourd'hui



Par exemple, suite à une négociation collective, le régime pourrait préciser que, pour les années de service avant 1999, c'est le salaire de 1999 qui serait utilisé. Ceci nous donnerait le tableau suivant :

Année	Salaire crédité	Formule d'accumulation	Rente acquise
1982	19 879 \$	2 %	398 \$
1983	19 879 \$	2 %	398 \$
1984	19 879 \$	2 %	398 \$
1985	19 879 \$	2 %	398 \$
1986	19 879 \$	2 %	398 \$
1987	19 879 \$	2 %	398 \$
1988	19 879 \$	2 %	398 \$
1989	19 879 \$	2 %	398 \$
1990	19 879 \$	2 %	398 \$
1991	19 879 \$	2 %	398 \$
1992	19 879 \$	2 %	398 \$
1993	19 879 \$	2 %	398 \$
1994	19 879 \$	2 %	398 \$
1995	19 879 \$	2 %	398 \$
1996	19 879 \$	2 %	398 \$
1997	19 879 \$	2 %	398 \$
1998	19 879 \$	2 %	398 \$
1999	19 879 \$	2 %	398 \$
2000	21 072 \$	2 %	421 \$
2001	22 336 \$	2 %	447 \$
2002	23 676 \$	2 %	474 \$
2003	25 096 \$	2 %	502 \$
2004	26 602 \$	2 %	532 \$
2005	28 198 \$	2 %	564 \$
2006	29 890 \$	2 %	598 \$
2007	31 684 \$	2 %	634 \$
2008	33 585 \$	2 %	672 \$
2009	35 600 \$	2 %	712 \$
2010	37 736 \$	2 %	755 \$
2011	40 000 \$	2 %	800 \$
Rente totale :			14 266 \$

Comme on le constate, la rente provenant du régime complémentaire de retraite viendrait ainsi de passer de 11 673 \$ à 14 266 \$ et le taux de remplacement de 29 % à 36 % du salaire final. Certains groupes ont poussé cette logique à fond en étalant, sur 3 rondes successives de négociation, **le passage délibéré d'un régime à salaire de carrière à un régime à salaire final**. Sur la base de cette nouvelle formule, il nous est maintenant possible de calculer le taux de remplacement du revenu de Nathalie à la retraite :

	PSV	RRQ	RCR	Total	Taux de remplacement (en %)
Niveau de salaire de Nathalie juste avant son départ à la retraite				<u>40 000 \$</u>	
Rente entre 60 et 65 ans :		6 617 \$	14 266 \$	20 833 \$	52 %
Rente après 65 ans :	6 481 \$	6 617 \$	14 266 \$	27 364 \$	68 %

Avant de passer au 3^e type de régime, le régime à salaire final, le tableau qui suit illustre bien l'écart de valeur entre un régime à salaire de carrière et un régime à salaire final. Prenant comme point de départ un régime à salaire de carrière, comme celui de Nathalie, qui offrirait une rente égale à 2 % du salaire de carrière, ce tableau calcule la formule de rente que devrait comporter un régime à salaire final calculée sur le salaire moyen des 5 dernières années pour assurer une rente équivalente. Il n'y a malheureusement pas une réponse unique. Le résultat varie selon que la personne a accumulé peu ou beaucoup d'années, et que les salaires ont augmenté lentement ou rapidement pendant l'ensemble de sa carrière.

Tableau - Formule requise pour qu'un régime à salaire final calculé sur le traitement moyen des 5 dernières années assure une rente équivalente à celle d'un régime payant 2 % du salaire de carrière, pour différentes périodes de service crédité et selon différentes hypothèses d'augmentations salariales ⁶.

Taux d'augmentation salariale annuelle	Années de service		
	20	30	40
% requis pour verser une rente égale à un régime de salaire de carrière à 2 %			
2 %	1,74 %	1,59 %	1,45 %
4 %	1,53 %	1,29 %	1,11 %
6 %	1,36 %	1,09 %	0,89 %
8 %	1,23 %	0,94 %	0,75 %

Ainsi, dans le cas de Nathalie qui avait 30 ans de service et dont l'augmentation salariale annuelle était de 6 %, un régime à salaire final avec une formule à **1,09 %** du salaire des 5 dernières années lui assurerait une rente égale à son régime de salaire de carrière à 2 % du traitement ! On peut mieux voir ainsi les limites d'un régime à salaire de carrière, même quand il semble généreux *à priori*.

⁶ Calculé à partir d'un tableau produit dans Coward, *Mercer Handbook of Canadian Pension and Welfare Plans*, 1977, p. 27.

Exemple de calcul d'une rente de retraite d'un régime à salaire final

EXEMPLE 3 :

Jean-Paul a 59 ans et 33 ans de service crédité et son salaire annuel est de 42 000 \$. Il a droit à une retraite sans réduction. Le régime prévoit, pour chaque année de participation, une rente égale à 2 % du salaire moyen des 5 meilleures années. À 65 ans, le régime comporte une coordination au Régime des rentes du Québec. La formule de coordination est égale à 0,7 % du salaire moyen des 5 dernières années, jusqu'à concurrence de la moyenne du (MGA) pour cette période et ce, pour chaque année de participation. Quelle sera la rente de retraite annuelle de Jean-Paul? En tenant compte des rentes offertes par les régimes de retraite publics, quel sera le taux de remplacement auquel aura droit Jean-Paul?

Avant de pouvoir faire le calcul de la rente, nous avons besoin de connaître le salaire moyen des 5 meilleures années ainsi que, pour ces mêmes années, la moyenne du MGA. Dans le cas de Jean-Paul, voici ce que ça donne :

Tableau - Calcul du salaire moyen et du MGA (maximum des gains admissibles) moyen des 5 meilleures années

	Salaire crédité	MGA
2007	33 268 \$	44 900 \$
2008	35 264 \$	46 300 \$
2009	37 380 \$	47 200 \$
2010	39 623 \$	48 300 \$
2011	42 000 \$	51 100 \$
Total des 5 années	187 534 \$	236 800 \$
÷ 5 =		
Moyenne des 5 années	37 507 \$	47 360 \$

Au moment de son départ à la retraite, sa rente de retraite sera égale à :

$$2 \% \times 33 \text{ ans} \times 37\,507 \$ = 24\,755 \$.$$

À 65 ans, en faisant abstraction de toute indexation, le montant de sa coordination, ou réduction à cause du Régime des rentes du Québec, devra être établi. Dans le cas de Jean-Paul, compte tenu que son salaire était inférieur au MGA, nous utiliserons son salaire pour effectuer le calcul :

$$0,7 \% \times 33 \text{ ans} \times 37\,507 \$ = 8\,664 \$$$

Sa rente de 24 755 \$ sera ainsi réduite de ce montant. À noter que si le salaire moyen de Jean-Paul avait été supérieur à 47 360 \$, c'est ce dernier chiffre que nous aurions utilisé, car il faut déduire seulement sur la base du salaire couvert par le Régime des rentes du Québec.

	PSV	RRQ	RCR	Total	Taux de remplacement (en %)
Niveau de salaire de Jean-Paul juste avant le départ à la retraite				<u>42 000 \$</u>	
Rente de 59 à 60 ans :			24 755 \$	24 755 \$	59 %
Rente entre 60 et 65 ans :		6 948 \$	24 755 \$	31 703 \$	75 %
Rente après 65 ans :	6 481 \$	6 948 \$	24 755 \$ -8 664 \$ 16 090 \$	29 520 \$	70 %

Comme il s'agit d'un régime plus généreux, Jean-Paul s'en tire relativement bien, surtout à partir du moment où il atteindra 60 ans et qu'il touchera à la fois son régime, dont la coordination n'arrivera qu'à 65 ans, et le Régime des rentes du Québec. Après 65 ans, si on fait encore une fois abstraction de l'inflation, il recevra 70 % de son salaire d'avant la retraite. Ce qui le situe juste sur l'objectif de 70 % de remplacement du revenu.

La loi détermine la prestation maximale qu'un régime de retraite peut verser

Lorsqu'un régime calcule les prestations de retraite de Marcel, Nathalie ou Jean-Paul, il doit s'assurer que le régime n'est pas trop généreux par rapport aux exigences du Règlement fédéral de l'impôt sur le revenu.



Un régime de retraite ne peut pas offrir une rente plus généreuse, calculée à l'âge normal de retraite (65 ans), que le moindre de :

2 % du salaire des 3 meilleures années X années de service
(indexés jusqu'au versement de la pension)

ou

le «**plafond des prestations**» X années de service

Afin de couvrir une plus grande partie des revenus des personnes gagnant au-delà de 100 000 \$ par année, ce «plafond des prestations» a fait l'objet de relèvements progressifs. Il est de 2 552,22 \$ en 2011 et de 2 646,67 \$ en 2012. Il sera indexé par la suite en fonction de l'augmentation du salaire industriel moyen et égal à 1/9 du plafond des cotisations déterminées..

De plus la **prestation de raccordement** versée à un membre qui a au moins 60 ans et 10 ans de service **ne peut excéder le total** du maximum du **Régime des rentes du Québec** et du maximum en vertu de la Loi de la **Sécurité de la vieillesse**. (*Règlement*, a. 8503 et 8504)

On notera que la rente maximale de 2 % mentionnée plus haut est un 2 % **non coordonné** payable à 65 ans. Un régime peut donc verser plus que 2 % par année de service avant l'âge de 65 ans, tant que le montant additionnel ne dépasse pas le total du maximum du RRQ plus la PSV et que la réduction à 65 ans le ramène en deçà de 2 %.

Exercice - Mon régime de retraite, me donne COMBIEN?

1. Quelle est la formule de rente utilisée par mon régime de retraite

- Avant 60 ans,
- Entre 60 et 65 ans,
- Après 65 ans,

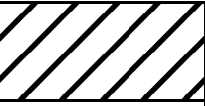
en tenant compte, le cas échéant, des prestations de raccordement offertes ou de la formule de coordination?

2. Quel serait le taux de remplacement assuré par le régime de retraite de l'exemple 1, 2 ou 3 plus haut (votre formatrice ou formateur vous indiquera lequel utiliser ici) pour un salarié prenant sa retraite avec les données suivantes (n'utilisez que celles pertinentes au régime retenu) . Pour les fins de l'exercice, cette personne a droit à une retraite sans réduction.

Date du départ à la retraite 31 décembre 2011
 Âge à la retraite 60 ans
 Années de service crédité 29 ans
 Salaires (et MGA) au cours des 5 dernières années

	Salaires	MGA
2007	41 229 \$	44 900 \$
2008	42 878 \$	46 300 \$
2009	44 593 \$	47 200 \$
2010	46 377 \$	48 300 \$
2011	48 000 \$	50 100 \$
Moyenne des 5 dernières années :	44 615 \$	47 360 \$
Salaire moyen au cours des 29 années	28 400 \$	

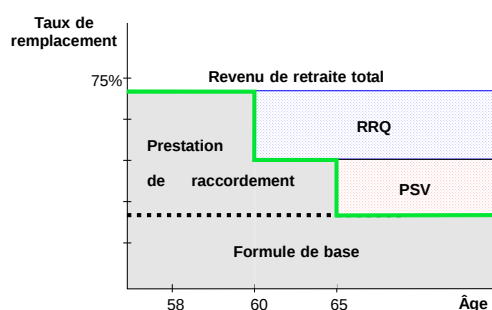
Grille de calcul:

	PSV	RRQ	RCR	Total	Taux de remplacement (en %)
Niveau de salaire juste avant le départ à la retraite				_____ \$	
Rente entre 60 et 65 ans :		\$	\$	\$	%
Rente après 65 ans :	\$	\$	\$	\$	%

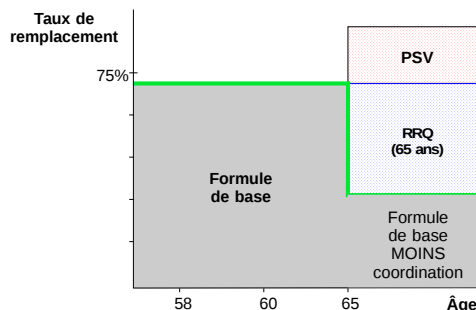
Prestations de rattachement ou coordination, deux façons de viser le même objectif

Dans les exemples précédents et dans le texte de nos différents régimes, nous constatons que certains appliquent une **coordination**, tandis que d'autres prévoient plutôt l'utilisation de **prestations de rattachement**. On a parfois l'impression qu'une prestation de rattachement est plus avantageuse parce qu'elle ajoute un bénéfice alors qu'une coordination serait désavantageuse parce qu'elle réduirait la rente de retraite. En fait, **la coordination et les prestations de rattachement peuvent donner le même résultat**, tout dépendant de la formule utilisée, parce que l'une comme l'autre visent à stabiliser le taux de remplacement à un niveau donné en tenant compte du versement dès 60 ans du Régime de rentes du Québec et à 65 ans de la Pension de la sécurité de la vieillesse. C'est ce que les deux graphiques qui suivent tentent d'illustrer.

Prestation de rattachement et coordination : deux façons de viser le même objectif de niveler le revenu



Exemple où la prestation de rattachement vise à générer un taux de remplacement de 70%



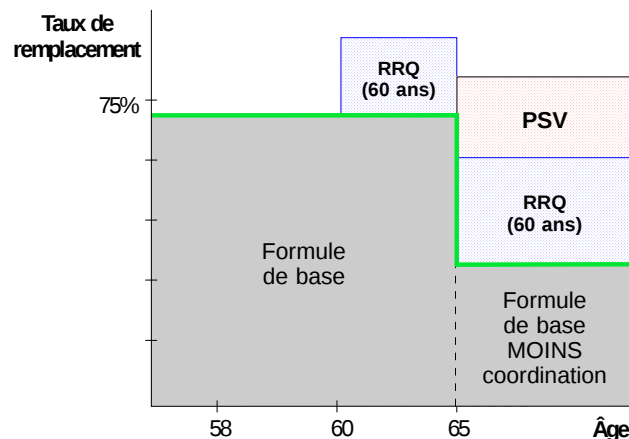
Exemple où la coordination se fait à 65 ans et vise à générer un taux de remplacement de 70%, sans tenir compte de la PSV

Le graphique de gauche illustre une situation où les prestations de rattachement, avant 60 ans de même qu'entre 60 et 65 ans, servent à maintenir le taux de remplacement à 75 %.

Sans être parfaitement équivalent, le graphique de droite illustre la situation d'un régime coordonné à 65 ans - un âge typique de coordination compte tenu que ces régimes ont été mis en place **avant** que le RRQ ne devienne payable à 60 ans - et qui assure un taux de remplacement combiné de 70 % (RRQ + régime complémentaire de retraite). Comme la loi interdit à toutes fins pratiques la coordination avec la PSV, celle-ci vient donc s'ajouter à 65 ans. Si le RRQ n'était payable qu'à 65 ans, le revenu combiné du régime de retraite et du RRQ serait donc stable et équivaldrait à 70% du salaire des 5 meilleures années.

Mais le RRQ, dans les faits, est maintenant payable à 60 ans, et un membre qui prend sa retraite plus tôt a intérêt à toucher sa rente du RRQ dès qu'il est à sa retraite définitive. Dans ce cas, la logique initiale est un peu « brisée » avec une formule de coordination à 65 ans et son revenu total aura plutôt l'air de ce qui suit :

Coordination : ce que ça donne en pratique depuis que le RRQ est payable à 60 ans



Exemple où la coordination se fait à 65 ans, mais en tenant compte que, dans les faits, le RRQ est payé dès 60 ans.

Que votre régime soit un régime coordonné ou prévoyant des prestations de raccordement, la préparation d'une grille du genre de celle apparaissant à la fin de cette section, à la page [117](#), vous permettra d'identifier si la priorité doit être d'améliorer la formule de base ou les prestations de raccordement, ou encore de diminuer le montant de la coordination de façon à vous rapprocher de l'objectif de 75 % de remplacement pour toutes les années de retraite.

Par ailleurs, aucun des 3 retraités de nos exemples plus haut, même Jean-Paul qui a un taux de remplacement initial plus élevé, ne pourra échapper à un déclin de son pouvoir d'achat et de son standard de vie, s'il ne bénéficie pas de l'indexation de sa rente au coût de la vie. Ce sera l'objet de la section suivante.

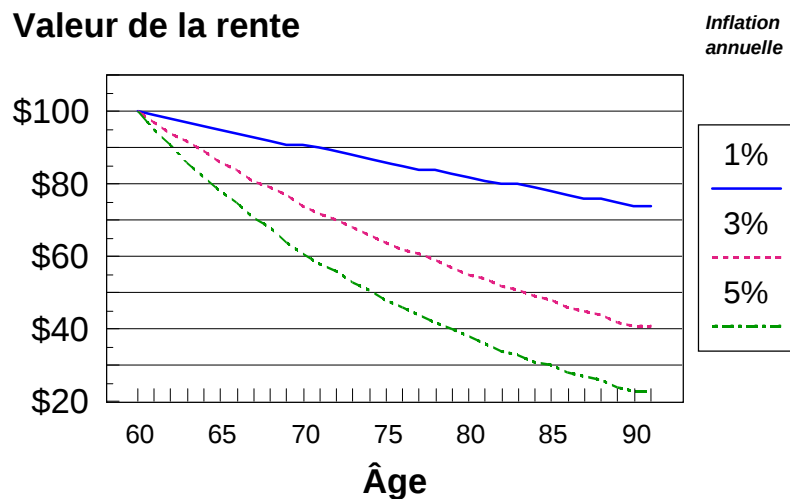
3. Le régime prévoit-il une indexation de la rente de retraite? Selon quelle formule?

Exercice - Dans mon régime de retraite :

1. Quelle est la formule d'indexation des rentes utilisée par mon régime de retraite?

Avec une espérance de vie de 20 ou 30 ans après la retraite, l'inflation peut gruger et réduire à néant la valeur initiale d'une rente de retraite. Le graphique suivant illustre cette érosion du pouvoir d'achat après la retraite en l'absence d'une indexation adéquate.

Impact de l'inflation sur la valeur d'une rente initiale de 100 \$



Ce graphique démontre qu'une personne recevant, à son départ à la retraite, une rente initiale de 100\$, **verra le pouvoir d'achat de ce 100\$ baisser au fur et à mesure que l'inflation en grignote la valeur.** Par exemple, une inflation de 3 % par année, en l'absence de toute indexation, fera baisser la valeur de ce 100 \$ à 86 \$ à 65 ans, 64 \$ à 75 ans et ... 48 \$ à 85 ans, l'âge qu'un retraité de 60 ans peut s'attendre à atteindre dans de nombreux cas. Et même si l'inflation n'était que de 1 % par année, le pouvoir d'achat initial du 100 \$ sera réduit à 78 \$. Dans le cas d'un retraité qui aurait pris sa retraite il y a 25 ans, rappelons que l'inflation moyenne pendant cette période a été de 3,6 % par année, ce qui donne une idée de la détérioration de son pouvoir d'achat, s'il n'a pas bénéficié d'indexation depuis!

Négocier une bonne rente, c'est bien.
L'indexer par la suite, c'est indispensable !



Comment Statistique-Canada calcule l'inflation

Statistique Canada, l'organisme fédéral responsable de la collection et de la diffusion de statistiques publiques a procédé à des études de consommation pour **déterminer le panier de biens et services de la famille canadienne «moyenne»**. Les huit composantes principales du panier de l'indice des prix à la consommation (IPC) sont : «aliments», «logement», «dépenses courantes, ameublement et équipement du ménage», «habillement et chaussures», «transports», «santé et soins personnels», «loisirs, formation et lecture» et «boissons alcoolisées et produits du tabac»..

À chaque mois, une armée d'employés de Statistique Canada fait le tour de magasins, commerces et services à travers le Canada pour noter le prix de chacun des items couverts. Pour faciliter la présentation des données, ils choisissent une période de base, l'année 2002 en l'occurrence, et lui attribuent une valeur de 100.0. Si, en décembre 2011, le panier de biens et services de la famille canadienne typique coûte 20,2 % de plus qu'en 2002 (c'était effectivement le cas), Statistique-Canada dira que «l'Indice des prix à la consommation (IPC) pour le Canada en décembre 2011 s'élevait à 120,2 (2002=100), soit 2,3 % de plus qu'en décembre 2010, où l'indice s'élevait alors à 117,5 ». À chaque mois, Statistique-Canada publie l'Indice des prix à la consommation pour le mois précédent, ainsi qu'un indice annuel à la fin de chaque année.

Statistique-Canada publie également des sous-indices pour différentes composantes du budget (ex : l'énergie, la nourriture, etc) ainsi que pour différentes provinces ou régions (par exemple, il existe un IPC pour Montréal).

C'est pour cette raison que le mouvement syndical insiste pour que les régimes de retraite publics, la Pension de la sécurité de la vieillesse et la Régie des rentes du Québec, demeurent entièrement indexés au coût de la vie. Malheureusement, c'est moins le cas dans les régimes complémentaires de retraite, comme l'illustre l'encadré suivant.

L'étendue des clauses d'indexation au Québec en 2008

Au Québec, parmi les membres de régimes de retraite sous la surveillance de la Régie des rentes du Québec (ce qui exclut donc le RREGOP entre autres ainsi que les régimes enregistrés ailleurs), 1 membre sur 3 (31,9 % pour être exact) bénéficie d'une forme d'indexation au coût de la vie, mais à peine un sur 54 (1,8 %) est protégé *intégralement* contre la hausse du coût de la vie (i.e. 1 % d'ajustement de la rente pour chaque 1 % d'inflation). Il y a de plus des écarts importants entre le secteur public et le secteur privé, comme en atteste le tableau suivant :

Tableau - Pourcentage des participants québécois de régimes de retraite à prestations déterminées sous la surveillance de la Régie des rentes du Québec bénéficiant d'une clause d'indexation des rentes au coût de la vie, 2008

	Ensemble	Organismes publics	Organismes privés
Indexation intégrale	1,8%	8,0%	0,1%
Indexation partielle	18,0%	34,8%	13,3%
Augmentation en pourcentage non basée sur l'IPC	0,7%	0,6%	0,7%
Indexation en fonction des excédents d'intérêt	0,9%	2,1%	0,6%
Autre	10,6%	42,2%	1,8%
Sous-total : forme d'indexation automatique	31,9%	87,7%	16,4%
Aucune indexation	68,1%	12,3%	83,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Source : Régie des rentes du Québec, *Régimes complémentaires de retraite. Statistiques de l'année 2008* 2010 p. 30.

L'employeur va souvent répliquer que l'indexation représente un coût (ce qui est exact), mais qu'il s'agit là d'un coût et d'un risque qu'une caisse de retraite n'est pas capable de prendre. Faut-il donc laisser les personnes retraitées vulnérables et sans défense face à ce même risque? On pourrait répliquer que c'est déjà le mandat du régime de retraite que de garantir des prestations aux retraités et que la caisse se donne déjà en conséquence une politique de placement des actifs et des stratégies conçues précisément pour obtenir les rendements générés par les actifs tout en contrôlant le risque. Si un régime offre une clause d'indexation, la politique de placement pourra être modifiée en conséquence. Par exemple, un régime de retraite peut, dans le cadre de sa politique de placement, décider d'investir dans des **obligations gouvernementales à rendement réel** et d'autres titres semblables (par exemple, les titres qui ont financé la construction d'infrastructures, comme le pont vers l'Île du Prince Edouard ou l'autoroute 407 à Toronto) qui garantissent, pour les prochains 30 ans, un rendement indexé à l'inflation plus un rendement réel de 3 à 5%. Ceci permet donc au régime de retraite de s'immuniser contre le risque d'inflation en connaissant d'avance le coût du régime. Pour des raisons semblables, certains régimes de retraite ont également investi dans les commodités. D'autres régimes de retraite indexés connaissent ce type de placement, mais ont estimé que davantage de rendements financiers pouvaient être obtenus en gérant adéquatement les actifs traditionnels (actions, obligations, etc), soit exactement les mêmes véhicules de placement utilisés par les régimes de retraite non indexés. **Il n'y a donc pas d'obstacle insurmontable, en terme de coûts ou de risques, à ce qu'une caisse de retraite puisse assumer l'indexation des rentes des personnes retraitées.**

On a du rattrapage à faire !
Mais par où commencer ?



Plusieurs options pour négocier l'indexation

L'indexation des rentes de retraite est une disposition importante pour assurer la protection du niveau de vie après la retraite, mais elle peut être coûteuse ou faire l'objet d'une opposition farouche de la part des employeurs. Voilà pourquoi plusieurs approches et options sont utilisées, parfois de façon combinée, pour atteindre l'objectif ou du moins pour s'en rapprocher le plus possible. Le tableau suivant évoque quelques-unes de ces possibilités.

Soyons imaginatifs
pour nous rapprocher
d'une pleine indexation



Tableau - Quelques options pour l'indexation des rentes de retraite

- ☞ Indexation complète garantie par le régime.
- ☞ Indexation partielle garantie par le régime.
Par exemple : 75 % de l'IPC
IPC - 3%
Le meilleur de IPC : 3% ou 50% de l'IPC
- ☞ Indexation à même les surplus.
Tout surplus actuariel sert en priorité à indexer les rentes des retraités ou à constituer une réserve pour provisionner l'indexation des rentes pour les participants actifs ou retraités.
- ☞ Indexation à même les «rendements excédentaires».
Tout rendement de la caisse excédant un taux pré-déterminé sert en priorité à indexer les rentes des retraités ou à constituer une réserve pour provisionner l'indexation du service passé pour les participants actifs.
- ☞ Indexations ponctuelles (« ad hoc ») pour les retraités.
Lors de chaque ronde de négociations pour le renouvellement de la convention collective, ou lors de négociations pour l'utilisation d'un surplus à un moment donné, les parties conviennent d'utiliser le surplus ou une partie de celui-ci pour ajuster les rentes des retraités.
- ☞ Mise en place d'une réserve pour indexation.
À chaque année, le montant de la cotisation régulière inclut un montant qui va aller dans une réserve pour indexation. À chaque évaluation actuarielle, en fonction du niveau de cette réserve (qui sert également à absorber les chocs dans les années plus difficiles), une indexation peut être accordée.

Ces options peuvent être utilisées séparément ou de façon combinée

Les normes fiscales fédérales par ailleurs prévoient que l'indexation ne peut pas excéder (!) l'inflation :



L'indexation au coût de la vie ne peut excéder l'indice des prix à la consommation. (Règlement, a. 8504 (1) b)

Exercice - L'évolution du pouvoir d'achat de nos retraités et retraitées :

1. Y'a-t-il eu chez vous, là où l'indexation ne couvre pas 100% de l'inflation, une pratique d'indexer les rentes des personnes retraitées ?

Si oui, à combien de reprises et quel pourcentage a été accordé?

Sinon, pourquoi ?

En vous basant sur l'inflation pendant cette période (voir le tableau plus bas) qu'est-ce qui est arrivé au pouvoir d'achat des retraités pendant cette période?

2. Quelle piste peut-on envisager de façon réaliste pour améliorer notre situation? Par où devrions-nous commencer?

Tableau : Indice des prix à la Consommation, Canada, 2002 = 100

An	Indice	%	An	Indice	%	An	Indice	%	An	Indice	%
2000	95.4	2,7%	2003	102.7	2.7%	2006	109.1	2.0%	2009	114,6	0,4 %
2001	97.8	2.5%	2004	104.6	1.8%	2007	111.4	2.1%	2010	116,5	1,7 %
2002	100.0	2.3%	2005	107.0	2.2%	2008	114,1	2,4%	2011	119,9	2,9 %

4. Quelle indexation de la rente différée le régime accorde-t-il en cas de départ ? Y'a-t-il des ententes de transfert entre régimes de retraite en vigueur?

Une personne qui perd ou quitte son emploi mais n'a pas encore droit au versement d'une rente de retraite a droit à une **rente différée**. Il s'agit d'une rente qui n'est pas versée au moment du départ, mais à compter de l'âge normal de la retraite, soit 65 ans en général. Comme il s'agit d'une rente payable dans 10, 20 ou 30 ans, le montant de la rente calculée au moment du départ vaudra beaucoup moins cher au moment où elle sera payée. L'indexation de la rente différée vise donc à compenser, en tout ou en partie, cette érosion.



Une indexation minimale de la rente différée doit être prévue. Celle-ci doit être au moins égale à 50% de l'inflation entre la date de départ et 10 ans avant l'âge normal de retraite (65 ans typiquement), mais avec un plafond annuel de 2% (*Loi*, a. 60.1).

Lors du départ, un membre peut également se prévaloir de la possibilité de transférer la valeur de la rente différée dans un **Compte de retraite immobilisé (CRI)**, sorte de REÉR gelé jusqu'au moment où la personne commencera à retirer une rente sous forme viagère.

Mieux encore, s'il retrouve du travail dans une autre entreprise qui a signé une **entente de transfert** avec son régime de départ, il pourra transférer ses années de service vers son régime d'arrivée. Il pourra ainsi bénéficier de conditions plus avantageuses pour une retraite anticipée ou, s'il s'agit d'un régime à salaire final, pour faire comptabiliser toutes ses années sur la base de son salaire à la fin de sa carrière.

5. La cotisation patronale peut-elle être payée à même les surplus? Y'a-t-il des dispositions relatives à l'utilisation des surplus ?

La cotisation salariale : s'assurer que les textes de la convention collective et du régime sont clairs à cet égard

Certains régimes à prestations déterminées sont **non contributifs**. Ceci signifie que seul l'employeur verse des cotisations au régime de retraite : cette situation est davantage fréquente dans des établissements appartenant à des compagnies américaines, pour des raisons liées au régime fiscal américain. La plupart des régimes sont toutefois contributifs et le niveau des cotisations salariales a été historiquement déterminé au fil des années. Ce taux ne doit pas être supérieur à la moitié du coût réel du régime, dans la mesure où l'employeur doit par ses cotisations en financer au moins la moitié. La cotisation salariale est généralement exprimée en montant fixe par heure travaillée ou en pourcentage du salaire. Dans les régimes coordonnés avec le Régime des rentes du Québec, il ne sera pas rare de voir une cotisation salariale à deux paliers : le palier applicable à la partie du salaire en bas du MGA et un autre, plus élevé, pour la partie du salaire excédant le MGA, lequel bénéficie généralement d'un taux de remplacement plus élevé.

Le texte de la convention collective ou, à défaut, le texte du régime, précise le taux de la cotisation salariale ou la méthode pour la calculer. Il précise aussi qui a le pouvoir de la modifier. Si la convention collective ne précise pas le niveau de la cotisation salariale, on se retrouve alors dans une situation où la cotisation salariale pourrait être modifiée sans l'accord du syndicat. Une situation à éviter est celle où la convention collective prévoit que le taux de cotisation salariale peut être modifié unilatéralement par l'employeur ou sur simple recommandation de l'actuaire⁷.

La cotisation patronale, une question qui touche le financement adéquat du régime, mais aussi celui de la propriété et de l'utilisation des surplus

Contrairement à la cotisation salariale, la cotisation patronale n'est généralement pas fixe. Elle doit tenir compte de l'obligation pour le régime d'être suffisamment capitalisé pour garantir le versement des rentes promises, y inclus celles pour les 3 années suivant l'évaluation actuarielle. La cotisation patronale doit donc, généralement, être suffisante pour maintenir à un niveau suffisant la capitalisation et la solvabilité de la caisse et financer le service courant qui s'accumule. Nous reviendrons plus loin dans le cours, dans la partie sur l'évaluation actuarielle, sur cette question, mais précisons qu'en gros la cotisation patronale doit être suffisante pour :

⁷ Il y a une exception à cette règle, soit le cas où le régime est financé statutairement à 50-50 ou 40-60 par les membres et l'employeur, mais il s'agit encore d'un cas assez rare au Québec parmi les régimes relevant de la Loi sur les régimes complémentaires de retraite.

- a) financer le coût du service courant de l'année en cours, en tenant compte des cotisations salariales versées, et en plus
- b) servir à amortir sur un certain nombre d'années tout déficit actuariel constaté lors de la dernière évaluation actuarielle, ainsi que, le cas échéant, les déficits non encore amortis des évaluations antérieures.

En pratique, deux enjeux se posent :

- a) **Qui a l'autorité pour déterminer le taux de cotisation patronale?**
- b) **Dans quelle mesure les surplus actuariels peuvent-ils être utilisés pour «financer» la cotisation patronale?**

Qui décide?

Dans un régime à prestations déterminées, la réponse semble facile : c'est l'actuaire qui décide de la cotisation totale à verser, dans le cadre de son évaluation actuarielle, et l'employeur doit se plier à sa recommandation. Dans les faits, ce n'est pas aussi simple. Il existe des marges importantes dans les normes régissant la capitalisation et le financement d'un régime de retraite. L'actuaire va donc travailler avec une approche adaptée à chaque situation, qui va tenir compte du contexte propre à chaque régime mais aussi de la préférence exprimée par le client : le client étant en l'occurrence ici celui qui décide ... Si c'est l'employeur qui décide seul, ou s'il est la seule partie consultée par l'actuaire quand il prépare son évaluation, une pratique trop fréquente malheureusement, il est alors en mesure d'articuler une approche tenant d'abord compte de ses impératifs financiers ou budgétaires ou de son désir, par exemple, de mettre la main sur les surplus actuariels avant même qu'ils ne puissent servir à bonifier le régime. Si c'est le comité de retraite qui décide, le comité pourrait articuler une politique et des critères respectant sa responsabilité fiduciaire afin de s'assurer que l'argent sera d'abord là pour payer les rentes promises et, vraisemblablement, que la cotisation sera la plus stable possible.

L'utilisation des surplus pour financer la cotisation patronale

Beaucoup de membres ou de responsables syndicaux se scandalisent, avec raison, lorsque l'employeur bénéficie à répétition de congés de cotisation pendant que les membres salariés continuent à verser leurs cotisations sans que les surplus actuariels générés ne permettent d'améliorer les prestations aux personnes salariées ou retraitées. **Mais si l'employeur peut ainsi se servir à même les surplus, c'est souvent parce que les règles inscrites dans la convention collective ou le régime de retraite lui permettent de le faire !** Ou, à tout le moins, qu'elles ne l'interdisent pas !

Discussion en plénière - Ce que dit votre convention collective

Votre convention collective contient-elle des dispositions portant spécifiquement sur le versement des cotisations salariales ? Et sur le versement des cotisations patronales ?

On trouvera à des fins d'illustration à la page suivante un certain nombre de types de clauses qui ont une incidence sur le versement de la cotisation patronale.

Quelques exemples de clauses relatives à la cotisation patronale

	Exemples de clauses	Commentaires
1)	L'employeur, sur recommandation de l'actuaire, versera la cotisation qui, ajoutée aux cotisations salariales, est suffisante pour assurer la capitalisation et la solvabilité du régime et pour assurer le service courant du régime. L'actuaire peut recommander d'utiliser en tout ou en partie les surplus actuariels accumulés pour l'acquittement de la cotisation patronale.	Le libellé du premier paragraphe était déjà suffisant pour autoriser l'utilisation des surplus par l'employeur. Le deuxième ajoute les bretelles en plus de la ceinture.
2)	L'employeur, sur recommandation de l'actuaire, versera à chaque année la cotisation qui, ajoutée aux cotisations salariales, est suffisante pour assurer le service courant du régime. De plus, il versera le montant qui, sur la recommandation de l'actuaire, est suffisant pour amortir tout déficit de capitalisation ou de solvabilité constaté lors de la dernière évaluation actuarielle.	Ce libellé obligerait l'employeur à verser au moins sa part pour le service courant. Cependant, l'employeur pourrait utiliser un surplus futur pour effacer les paiements dus en amortissement d'un déficit passé, une éventualité qui respecte au moins une certaine logique.
3)	« L'employeur versera... une cotisation patronale minimale de x% de la masse salariale...» ou encore? « ... une cotisation patronale au moins égale à la cotisation salariale...»	A pour effet de fixer un plancher à la cotisation patronale

La Loi sur les régimes complémentaires introduit des dispositions sur l'utilisation des surplus

À 3 reprises depuis 2000, le gouvernement du Québec a amendé la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* en ce qui a trait à l'utilisation des surplus. Il semble que 3 objectifs aient été poursuivis par le gouvernement:

- a) resserrer les critères permettant d'utiliser les surplus afin d'améliorer le régime ou d'octroyer un congé de cotisation à l'employeur;

- b) établir un processus obligatoire de consultation des participantes et participants afin de déterminer si une amélioration au régime est *équitable* (il est frappant de constater que ce processus ne s'applique pas aux congés de cotisation: sont-ils nécessairement «*équitable*s», eux ?)
- c) établir un mécanisme légal visant à reconnaître à l'employeur un «droit» d'utiliser les surplus, indépendamment du contenu de la convention collective.

Reprenons ces objectifs un à un.

La Loi resserre l'utilisation des surplus



Depuis janvier 2010, pour les régimes autres que municipaux ou universitaires, **l'évaluation actuarielle doit être annuelle**, soit qu'il s'agisse d'une évaluation «complète», soit d'une évaluation «partielle» si l'actuaire est en mesure de certifier que le régime est en surplus.

La valeur d'un congé de cotisation ou d'une amélioration au régime financée à même les surplus **doit être plus petite** que le moindre des deux points suivants:

- a) **le surplus de capitalisation, et**
- b) **la partie du surplus de solvabilité qui excède la provision pour écarts défavorables** exigée à compter de 2010 déterminés lors de la dernière évaluation actuarielle annuelle complète ou partielle.

(Loi, a. 146.1 - 146.2)

Un processus obligatoire de consultation des participants actifs d'une part, et inactifs/bénéficiaires d'autre part, mis en place en janvier 2010 pour s'assurer qu'une amélioration au régime est «équitable»



Les participants actifs d'une part, et les inactifs/bénéficiaires d'autre part, doivent obligatoirement être consultés chaque fois qu'une amélioration financée par les surplus est apportée au

régime, peu importe que cette amélioration découle d'une entente négociée à la table de négociation ou d'une décision de l'employeur ou du comité de retraite.

Cette amélioration «doit s'inscrire dans une perspective d'équité entre le groupe des participants actifs et celui des participants non actifs et des bénéficiaires du régime». Chacun de ces 2 groupes devra donc être consulté par le comité de retraite avec un délai de 30 jours.

Si 30% ou plus des membres d'un groupe s'opposent à cette amélioration, elle sera **présumée ne pas être équitable** à l'égard de ce groupe. L'employeur (ou les parties) peuvent néanmoins aller de l'avant avec l'amélioration prévue, mais seront alors vulnérables devant un tribunal si un participant ou un bénéficiaire intente une poursuite en raison de la présomption d'iniquité évoquée plus haut.

La Loi précise que, « aux fins d'assurer l'équité, sont notamment prises en considération l'évolution du régime de retraite, les modifications qui ont pu y être apportées et les circonstances dans lesquelles celles-ci ont été faites, l'origine de l'excédent d'actif en cause, l'utilisation qu'on a pu faire de tout excédent d'actif déterminé dans le passé ainsi que les caractéristiques des prestations prévues par le régime et celles des rentes en service.»
(Loi, a. 146.3 - 146.3.2)

La Loi prévoit une seule «échappatoire» pour éviter d'avoir à appliquer ce processus de consultation à chaque amendement du régime: introduire dans le texte du Régime une disposition «confirmant» le « droit de l'employeur » (!!) d'affecter le surplus à un congé de cotisation ou au paiement du coût des modifications du régime. Avant de discuter des implications d'un tel choix, nous allons d'abord décrire le processus requis pour insérer un tel texte dans le Régime.

La possibilité d'introduire dans le texte du Régime un texte confirmant le «droit» de l'employeur à utiliser les surplus pour améliorer le régime ou pour se donner un congé de cotisation



La Loi prévoit la possibilité pour l'employeur de se faire confirmer légalement le «droit» (!) d'affecter le surplus à:

- a) l'acquittement de **ses** cotisations patronales,
- b) des améliorations au Régime, ou
- c) les deux.

La Loi prévoit une procédure à suivre pour introduire un tel texte dans le Régime:

- a) la proposition écrite de l'employeur doit obtenir l'accord préalable de chaque syndicat accrédité;
- b) la proposition doit aussi obtenir l'assentiment de toute autre partie avec laquelle l'employeur est lié par un contrat écrit portant sur l'utilisation des surplus avant la terminaison;
- c) la proposition doit aussi obtenir l'accord majoritaire des participants actifs non syndiqués d'une part, et des participants non actifs et bénéficiaires d'autre part, lors de l'assemblée annuelle ou d'une assemblée spéciale convoquée à cette fin;
- d) la demande d'enregistrement de cette modification doit être transmise à chaque participant ou bénéficiaire et à chaque syndicat dans les délais et avec les renseignements requis dans la Loi. .

Tout amendement ultérieur à cet article devra suivre le même processus

Une fois ce droit reconnu, l'employeur est à l'abri de poursuites de la part de quiconque, les retraités notamment, et il n'a plus à se plier au processus obligatoire de consultation mentionné plus haut. De plus, ce droit aura préséance sur tout article actuel **ou futur** de la convention collective ou du régime, à moins de repasser par la même procédure de confirmation auprès de la Régie.

(Loi, a. 146.5-146.9, 166-166.1)

Quelques implications importantes pour les syndicats

Étant donné que la grande importance des enjeux du chapitre X.1 de la Loi RCR, laquelle fait régulièrement l'objet d'interprétations les plus diverses, les précisions suivantes s'imposent dans ce contexte:

1. Les employeurs ne cessent de réclamer que la Loi ne tienne pas compte de la jurisprudence importante sur cette question et proclame purement et simplement que les surplus appartiennent exclusivement à l'employeur, puisque c'est lui qui supporte seul le risque de déficit.

Le mouvement syndical a réclamé, et réclame toujours, que la loi dise clairement que le régime de retraite constitue un salaire différé et que la caisse de retraite constitue un patrimoine établi pour le bénéfice exclusif des participants, ce qui implique que l'employeur ne peut pas avoir accès aux surplus, par le biais de congés de cotisation notamment, sans l'accord du syndicat.

Pour le mouvement syndical, il appartient aux deux parties à la table de négociation de convenir du partage effectif du risque et des gains. Mais, à défaut d'une entente avec le syndicat, l'employeur qui se prévaut unilatéralement d'un congé de cotisation pourrait faire l'objet de recours judiciaires de la part du syndicat, de retraités ou de tout autre groupe intéressé, sauf dans le cas bien précis de la procédure évoquée plus haut. Au Québec, la prescription pour une telle poursuite est de 3 ans.

2. Au-delà des libellés des lois, c'est **la clause négociée par le syndicat** dans la convention collective, et, dans une certaine mesure, la pratique passée, qui demeurent **la meilleure protection** pour s'assurer que les actifs dans la caisse de retraite, qui constituent un salaire différé, seront utilisés dans le seul intérêt des participants et bénéficiaires et que l'employeur sera tenu de verser sa cotisation pour le service courant.

Cependant, **cette prépondérance de la convention collective disparaît dès qu'une clause** du régime de retraite confirmant le droit de l'employeur d'utiliser le surplus pour améliorer le régime ou se donner un congé de cotisation est enregistrée selon la procédure prévue dans la Loi.

3. Même dans le cas où le syndicat en viendrait à une entente avec l'employeur sur une utilisation de surplus qui inclut une combinaison d'améliorations de prestations pour les participants actifs et pour les retraités et de congés de cotisation pour l'employeur ou les participants, cette entente devrait être consignée dans la convention collective ou dans une lettre d'entente.

Négocier, c'est une chose.
Mais il faut refuser d'enfermer
notre droit de négocier
dans la procédure d'enregistrement !



L'utilisation de la procédure spéciale prévue à l'article 146 ne serait pas

nécessairement indiquée, dans la mesure où, une fois en place, cette mesure est par définition permanente et ces dispositions « prévalent sur toute disposition actuelle ou future du régime **ou de la convention collective** ». De plus, une fois à l'abri de toutes poursuites ultérieures et confirmé à jamais dans son « droit », l'employeur sera en position de force dans toutes les négociations ultérieures où nous voudrions négocier l'utilisation des surplus futurs. Pourquoi nous mettre aujourd'hui dans une telle situation d'infériorité et de faiblesse pour demain?

4. Il peut y avoir certaines situations où le syndicat pourrait toutefois juger approprié de se prévaloir du mécanisme prévu à la Loi. En effet, un syndicat qui négocierait une clause prévoyant que les surplus futurs serviraient, dans une proportion convenue dans la convention, à améliorer la prestation de raccordement pour les participants actifs et à indexer partiellement les rentes de retraite pour les retraités pourrait vouloir assurer la pérennité de ce mécanisme et ne pas avoir à soumettre chaque amélioration au processus de consultation des participants actifs et inactifs en intégrant cette utilisation future dans le texte du Régime (on remarquera que dans cet exemple il n'y a pas d'ouverture à un congé de cotisation). On peut présumer que la consultation des actifs et des inactifs ne devrait pas poser de problème car chaque groupe y trouve son compte. Évidemment, toute autre amélioration du Régime financée à même les surplus demeurera sujette au mécanisme de consultation prévu dans la Loi.
5. Pour un syndicat, **la meilleure approche préventive est de nous assurer que les intérêts non seulement des participants actifs, mais aussi des personnes retraitées sont protégés, et notamment la nécessité d'utiliser une partie des surplus pour au moins verser des indexations ponctuelles qui préviendront ou à tout le moins ralentiront l'érosion du pouvoir d'achat des personnes retraitées.** Les retraités et retraitées actuels en bénéficieront certes, mais nous profiterons nous-mêmes de cette approche lorsque nous serons à la retraite. Et surtout, nous aurons rétabli les conditions d'une solidarité plus forte entre les participants actifs et inactifs du régime face à l'employeur.

En résumé, un syndicat local a tout intérêt à :

- identifier les forces et faiblesses de la clause actuelle dans la convention collective et **travailler**, à chaque ronde de négociation, **à améliorer cette clause**;
- **ne pas accepter le dépôt d'un article confirmant le droit de l'employeur aux surplus** du régime pour se prévaloir de congés de cotisation en vertu de la procédure prévue à l'article 146 de la Loi, même dans le cas où la clause actuelle serait inadéquate et que l'employeur prétend ne vouloir rien faire d'autre que « d'officialiser » cette clause;
- **développer des liens et des solidarités** entre le syndicat local et les **retraités**, qui étaient auparavant les travailleurs et travailleuses qui ont bâti le syndicat, la convention collective et le régime de retraite, de façon à assurer l'**équité** ainsi qu'un front uni face à l'employeur. N'oublions pas que nous sommes les retraités de demain.

Un défi particulier se pose pour les **groupes où un nouveau régime se met sur pied** afin d'assurer dès le départ une clause prévoyant que **les surplus devront servir uniquement à constituer une réserve pour le paiement des prestations promises ou à bonifier le régime**.

La possibilité pour l'employeur de *retirer* des montants à même les surplus du régime de retraite

La loi fédérale va un cran plus loin en permettant même à l'employeur de **retirer** de la caisse une partie des surplus actuariels : il ne s'agit donc plus ici uniquement de dispenser l'employeur de cotiser pour le service courant, mais même de lui permettre de retirer de l'argent de la caisse. Il s'agit, soit dit en passant, d'une pratique interdite dans la loi québécoise.



L'employeur peut retirer la partie du surplus excédant le plus élevé de deux fois la cotisation patronale normale ou 25% du passif de solvabilité s'il a avisé les participants, retraités et autres bénéficiaires du régime et a obtenu l'accord du syndicat dans le cas de groupes syndiqués ou, sinon, des 2/3 de chacun des groupes suivants : les participants actifs, les personnes qui ont droit à une rente, les autres bénéficiaires et, le cas échéant, les personnes autres que les participants qui ont droit à une rente assurée. Dans certains cas une procédure d'arbitrage est prévue. (*Loi*, art. 9.2 et *Règlement*, art. 16 à 16.2)

Passons maintenant à certaines dispositions clés d'un régime à cotisations déterminées.

2^e partie

Dispositions applicables aux régimes à cotisations déterminées

L'analyse d'un régime à cotisations déterminées est dans un certain sens beaucoup plus simple : **le montant d'argent que l'on met dans la caisse annuellement déterminera directement le niveau des prestations à la retraite.** En contrepartie, dans un tel régime, ce sont les membres qui assument les risques. En cas de mauvais rendements réels sur les marchés financiers, pendant la vie active mais aussi après la retraite, ce sont les membres qui écoperont sous forme d'un capital retraite moins élevé et donc... d'un revenu à la retraite réduit en conséquence. Comme les membres assument seuls les risques, ils devraient logiquement en assumer seuls, l'administration, ou à tout le moins de façon majoritaire, pour s'assurer de la meilleure qualité de gestion possible.

Le REÉR collectif, un véhicule qui ressemble à un régime à cotisations déterminées, mais sans le même encadrement légal que les régimes de pension

Certains groupes n'ont pas négocié la mise sur pied d'un régime de retraite à proprement parler, mais plutôt le versement de cotisations à un REÉR collectif. Il faut souligner qu'un REÉR collectif n'est pas régi en ce moment par la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* du Québec ou par la *Loi de 1985 sur les normes de prestation de pension*, ce qui implique que les dispositions de ces lois ne s'appliquent pas à ces régimes (telles que, par exemple, la mise sur pied d'un comité de retraite, le droit à l'information ou la rente de conjoint survivant). Ceux-ci ont un traitement fiscal légèrement différent (les cotisations patronales versées **s'ajoutent** au revenu de l'année, mais sont ensuite déductibles). En contrepartie, ces montants ne sont pas immobilisés et peuvent être retirés et encaissés lorsque la personne quitte son emploi (il s'agit toutefois ici d'une arme à deux tranchants).

En dépit de leur encadrement légal moindre, certains groupes ont négocié de toute façon avec l'employeur la mise sur pied d'un comité qui a pour mandat de prendre les décisions relatives à l'administration de ce véhicule (choix du ou des gestionnaires et de l'administrateur, options disponibles, etc). De plus, plusieurs fiducies communes mettant en commun la gestion de caisses de retraite peuvent également accepter de gérer des fonds provenant de REÉR collectifs, atténuant ainsi davantage la différence entre les deux, dans la mesure où ces fiducies doivent déjà gérer les actifs en assumant pleinement leur responsabilité fiduciaire prescrite dans les lois régissant les caisses de retraite.

Une fois cette précision faite, revenons à notre discussion sur les régimes à cotisations déterminées.

6. Quel est le niveau des cotisations patronales? Salariales?

Le niveau total des cotisations versées, patronales et salariales, est ce qui conditionne avant tout la capacité d'un régime à cotisations déterminées à assurer un revenu adéquat à la retraite. Le tableau qui suit est le résultat de calculs qui ont été faits pour illustrer ce point.

Dans un premier temps, nous avons calculé ce que rapporterait un régime à cotisations déterminées avec une retraite à 60 ans ou 65 ans, et en supposant que le retraité s'organise chaque année pour retirer un montant qui augmente chaque année en fonction de l'augmentation des prix. Le tableau suivant nous donne le taux de remplacement d'un régime à cotisations déterminées pour trois niveaux de cotisations salariales et patronales, soit 8 %, 12 % et 18 %, ce dernier pourcentage constituant la cotisation maximale autorisée par nos normes fiscales.

Plus on cotise,
mieux c'est géré,
mieux on sera à la retraite



Tableau : Capital accumulé et taux de remplacement assurés par un régime à cotisations déterminées, selon que la cotisation totale est de 6%, 8%, 12% ou 18%, pour une personne qui a cotisé depuis l'âge de 25 ans et qui prend sa retraite à 60 ou 65 ans ⁸.

Niveau de salaire juste avant le départ à la retraite					45 000 \$
Retraite à 60 ans					
Cotisation totale (salariale + patronale) versée →		6%	8%	12%	18%
Capital accumulé lors du départ à la retraite		143 382 \$	191 177 \$	286 765 \$	430 147 \$
Rente initiale CD		6 750 \$	9 000 \$	13 500 \$	20 250 \$
Taux de remplacement (régime CD seul)		15%	20%	30%	45%
En tenant compte des régimes publics	Entre 60 et 65 ans	33%	38%	48%	63%
	Après 65 ans	48%	53%	63%	78%
Retraite à 65 ans					
Capital accumulé lors du départ à la retraite		177 286 \$	236 381 \$	354 572 \$	531 858 \$
Rente initiale CD		9 900 \$	13 050 \$	19 800 \$	29 250 \$
Taux de remplacement (régime CD seul)		22%	29%	44%	65%
En tenant compte des régimes publics		63%	70%	85%	106%

Comme on peut le constater dans cet exemple, même après avoir cotisé pendant 35 ans à 8 % du salaire, le régime de retraite ne peut nous fournir à 60 ans qu'un taux initial de remplacement de 20 %. De fait, même en tenant compte des régimes publics, il faut avoir cotisé 18 % par année pour atteindre le taux de remplacement de 70 % et prendre sa retraite à 60 ans. Si l'on est prêt à attendre jusqu'à 65 ans, un taux de 8 % nous amènerait à 70 %. **On peut aussi constater que des régimes à cotisations déterminées trop peu généreux, à 6% ou 8% du salaire, ne nous assureront pas un taux de remplacement suffisant pour assurer un maintien de notre standard de vie à la retraite.**

Il est évidemment possible d'améliorer le taux de remplacement initial en renonçant à une pleine indexation. Par exemple, en prenant sa retraite à 60 ans dans un régime de retraite indexé à 50% seulement et où le niveau de cotisation est de 8%, le taux de remplacement initial passe de 20% à 23%, une amélioration certes, mais qui ne permet toujours pas un taux de remplacement initial

⁸ Les hypothèses pour ce tableau sont les suivantes : début de la participation à 25 ans, retraite à 60 ans ou 65 ans révolus, décès à 87 ans révolus. Le salaire annuel au moment du départ à la retraite est de 45 000 \$. Nous supposons que les retraits du Fonds de revenu viager suivent l'évolution de l'inflation, assurant ainsi à la personne retraitée un revenu indexé. Au plan économique, inflation annuelle de 2,5% et augmentations salariales de 4%. Nous avons supposé un rendement avant les frais de 3,5% pour l'encaisse et le court terme, 6,4% pour les obligations et de 8,3% pour les actions. Afin de rendre l'exercice plus réaliste, la répartition des actifs a été faite selon celle annoncée par une importante société de gestion pour ses fonds «cycle de vie». Les frais de gestion ont été établis à 1% des actifs avant la retraite (taux institutionnel) et, après la retraite, à 1% pour le fonds d'encaisse et de court terme, 1,5% pour les obligations et 2,5% pour les actions (taux de détail offerts pour des FERR/FRV).

suffisant. Pour les régimes à 12% ou 18%, le taux passe alors à 35% ou 52% respectivement. Dans ces cas, ça va évidemment mieux au début, mais ça se gâte après, comme nous l'avons vu plus haut lorsque nous avons parlé d'indexation. Nous n'y reviendrons donc pas ici.

Mais un aspect important est la qualité de la gestion du régime de retraite. En effet, **une baisse du taux de rendement net des frais a un effet très important sur le taux de remplacement du régime**. Pour l'illustrer, nous avons refait les mêmes calculs que le tableau précédent, mais avec un rendement annuel inférieur de 1 % par rapport aux rendements de la page précédente. Voici ce que ça donne.

Tableau : Taux de remplacement pour un régime à cotisation déterminée avec une rente de retraite pleinement indexée au coût de la vie, selon trois niveaux de cotisation, et en supposant un rendement annuel réduit de 1 % :

		Taux de remplacement du régime CD			
Cotisation totale (salariale + patronale) versée		6%	8%	12%	18%
Retraite à	60 ans	15%	20%	30%	45%
		11%	15%	22%	33%
	65 ans	22%	29%	44%	65%
		16%	21%	32%	48%

Cette baisse de rendement de 1%, dans le cas du régime dont le taux de cotisation est de 8% avec une retraite à 60 ans, par exemple, fait baisser le taux de remplacement de 20% à 15%, soit une baisse équivalente à 5 % du salaire annuel *pour chaque année de retraite* et ce, sans compter l'indexation. Le régime avec une cotisation de 18 % et une retraite à 65 ans voit le taux de remplacement baisser de 65 % du salaire final à 48 % du salaire final. L'écart cumulé des rentes de retraite encaissées tout au long des 23 années de retraite serait alors de ... 242 565 \$, soit une baisse de **19%** de la rente totale versée ! Cette baisse de 1 % pourrait tout aussi bien provenir d'une baisse des rendements *bruts*, ou d'une hausse des frais de gestion, ou d'une combinaison des deux. Comme on peut le constater, le comité de retraite assume une responsabilité très importante : s'assurer que les retraités verront la couleur de leur argent et auront la meilleure sécurité du revenu possible à la retraite. Il doit donc travailler à gérer le mieux possible la caisse, ce qui implique à la fois **réduire au minimum les frais de gestion** (moins visibles pour les membres parce que prélevés directement dans les fonds communs) et à **obtenir le meilleur rendement possible pour un niveau donné de risque** compatible avec la tolérance au risque des participantes et participants.



Par ailleurs, un aspect généralement moins bien compris des régimes à cotisations déterminées a trait aux options qui s'offrent à un membre d'un tel régime qui prend sa retraite, le régime ne prenant pas à sa charge le versement de ces rentes. Le tableau suivant résume les principales dispositions applicables.

Je prends ma retraite dans un régime à cotisations déterminées : comment ça se passe?	
Le régime de retraite m'informe de la valeur accumulée des cotisations (salariales + patronales) avec intérêt.	
Option 1 : Rente viagère souscrite auprès d'une compagnie d'assurances En contrepartie du capital, l'assureur garantit le versement de la rente viagère; C'est l'assureur qui détermine ses hypothèses économiques ou démographiques et qui ajoute ses frais administratifs, profits, etc; Rente au conjoint survivant (60 %) requise, sauf si renonciation par le conjoint. <i>Options :</i> ☛ Indexation? Si oui, formule? Plafond? ☛ Rente garantie 10 ans? Espérance de vie réduite selon certificat médical peut permettre 1 ou des paiements. (R., art. 30-31) Une rente garantie, mais à quel prix? <i>Précisons que l'environnement actuel de faibles taux d'intérêt, combinés aux «frais de chargement» élevés facturés par les assureurs, a pour conséquence qu'un capital initial à la retraite, même important, ne permet d'acheter qu'une faible rente annuelle, plus faible que ce à quoi le retraité se serait attendu.</i>	Option 2 : Fonds de revenu viager (FRV) Fonds enregistré de revenu de retraite (FERR); Retraits annuels, qui visent à garantir le caractère viager du fonds, doivent se situer entre un % minimum (celui prévu pour un FERR, lequel dépend de l'âge) et un % maximum qui dépend de l'âge du retraité et du niveau des taux d'intérêt des obligations gouvernementales à long terme (peut aller d'un minimum de 6 % à un maximum, passé 80 ans, de 20 %); En cas de décès, le conjoint ou, à défaut ou si le conjoint y a renoncé, les ayants droit ont droit au solde du Fonds. (R., art. 17- 22) Le retraité conserve la propriété de son capital, mais assume 100 % du risque. <i>Précisions que la très forte volatilité des marchés financiers, et le faible niveau des taux d'intérêt ces années-ci, a pour conséquence qu'il est difficile de mettre en place une stratégie de placement assurant un rendement intéressant tout en s'assurant d'une bonne protection du capital. Les options de placement qui s'offrent à un retraité sont donc moins attrayantes que ce qu'il aurait pu espérer.</i>



En 2009, la Loi fédérale a été amendée pour prévoir une troisième option, soit celle de permettre au régime à cotisation déterminée de verser des « prestations variables » mais,

en décembre 2011, cette modification n'est pas encore en vigueur, en attente vraisemblablement d'une réglementation à venir. (*Loi, art. 16.2 à 16.4*).

3^e partie

Dispositions applicables à la fois aux régimes à prestations déterminées et aux régimes à cotisations déterminées

7. Que dit la convention collective en ce qui a trait au maintien des dispositions de son régime et à son administration?

L'article « Régime de retraite » de la convention collective contient habituellement un article qui commence par un texte de ce genre: « L'employeur s'engage à maintenir le régime de retraite pour la durée de la convention collective ». Nous avons déjà vu plus haut, dans la section sur le versement des cotisations (voir page [77](#)), l'importance que la convention collective encadre le versement des cotisations patronales pour éviter que l'employeur ne se serve des surplus actuariels pour payer sa part. Mais la convention devrait contenir davantage. En effet, compte tenu du caractère **négocié** de la convention collective et du fait que celle-ci a préséance sur le texte du régime de retraite, c'est dans l'intérêt des travailleurs et travailleuses participant à un régime de retraite d'y faire inscrire, pour protéger leurs droits, des textes clairs qui répondent aux questions suivantes :

- L'employeur peut-il terminer le régime ou l'amender unilatéralement, y inclus en réduisant les prestations pour le service futur ? Dans le même ordre d'idées, l'employeur peut-il unilatéralement scinder le régime ou le fusionner avec d'autres groupes sans obtenir l'accord préalable du syndicat ?
- Est-ce que le mandat du comité de retraite comme administrateur et fiduciaire du régime, ainsi que sa composition, sont précisés dans la convention collective?

La présence d'une telle clause, qui peut sembler anodine, peut s'avérer centrale et donner une «poignée» au syndicat, aussi bien à la table de négociation que devant la Régie des rentes ou des tribunaux dans l'éventualité où il y aurait fusion, acquisition, vente de l'entreprise, ou encore une tentative par l'employeur de réduire les prestations futures ou de transformer en profondeur le régime.

Exercice - Dans ma convention collective :

1. Quelles sont les dispositions relatives au maintien du régime, aux amendements que l'employeur pourrait vouloir y apporter, ou à toute possibilité de scission ou de fusion?

2. Y a-t-il des dispositions relatives à une scission ou une fusion éventuelle du régime?

3. Le mandat et la composition du comité de retraite sont-ils précisés dans la convention collective? De quelle manière?

Si votre convention collective est silencieuse sur tous ces aspects, il y a un risque que toutes ces questions soient considérées comme un droit de gérance, ce qui n'est pas très rassurant si on veut s'assurer d'une sécurité du revenu à la retraite! Certes, il y aurait toujours moyen, en cas d'attaque majeure de l'employeur contre le régime de retraite, de contester en mobilisant les membres et en se prévalant d'arguments juridiques à l'effet que l'employeur ne peut pas unilatéralement annuler, en cours de convention collective, des conditions de travail qui prévalaient au moment de la signature de la convention collective; mais pourquoi ne pas envisager se protéger adéquatement dans la convention collective et prévenir ainsi tout problème d'interprétation ?

Voici quelques exemples de ce qu'une convention collective peut contenir :

Exemples de clauses	Commentaires
« L'employeur s'engage à établir et financer un régime de retraite pour la durée de la convention collective... »	La clause offre une protection limitée quant à des amendements unilatéraux de l'employeur.
« L'employeur s'engage à maintenir le régime de retraite pour la durée de la convention collective, sous réserve d'amendements requis par la Loi pour maintenir l'enregistrement et l'agrément du régime.»	La clause laisse entendre que les seuls amendements unilatéraux possibles sont ceux requis légalement.
« L'employeur s'engage à maintenir le régime de retraite pour la durée de la convention collective et ne peut réduire aucune prestation sans l'accord du syndicat. »	La clause laisse entendre que des amendements unilatéraux ne réduisant pas explicitement les prestations ne seraient pas interdits.
« L'employeur s'engage à maintenir le régime de retraite pour la durée de la convention collective. Aucun amendement ne peut être apporté au régime sans l'accord préalable du syndicat.»	La clause permet au syndicat de contrôler tout amendement que l'employeur voudrait apporter au régime de retraite.
« Le régime de retraite fait partie intégrante de la convention collective »	

Certains groupes ont aussi voulu s'assurer d'un contrôle pour que l'employeur ne puisse pas fusionner un autre régime de retraite avec le leur sans leur accord, de façon à protéger adéquatement la sécurité du revenu à la retraite de leurs membres ainsi que la possibilité de faire en sorte que les surplus dans la caisse servent d'abord à protéger les prestations garanties par le régime ou à les améliorer. Voici un exemple d'une telle clause:

«Il est entendu et convenu que la Société ne pourra mettre le Régime de pensions à la disposition d'autres personnes employées par la Société sans l'accord préalable du Syndicat.»

La loi québécoise prévoit que le comité de retraite est l'administrateur et le fiduciaire du régime. Ce n'est pas le cas dans les régimes sous compétence fédérale de même que pour les régimes interprovinciaux enregistrés dans une autre province. Dans ce cas, il faut négocier dans la convention collective la mise sur pied d'un comité de retraite et lui confier explicitement un mandat d'administrateur ou de fiduciaire si l'on souhaite avoir la possibilité de participer à l'administration de ce régime de retraite. Dans tous les cas, il faut en plus nous assurer de négocier la composition du comité de retraite, à la fois pour nous assurer une représentation adéquate des travailleurs et travailleuses et des personnes retraitées, mais aussi pour limiter le nombre de représentants de l'employeur. La FTQ a déjà adopté en Congrès une résolution à l'effet que les régimes de retraite soient gérés sur une base paritaire, pour nous assurer que nous ayons une voix au moins égale au chapitre dans l'administration de notre régime de retraite. Certains groupes sont allés plus loin et ont même négocié une représentation majoritaire des représentants des participants et participantes.

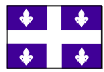
8. Le régime s'applique-t-il à tous les membres du syndicat? À quel moment se fait l'adhésion?

Un régime de retraite peut couvrir les travailleuses et travailleurs syndiqués d'un seul établissement, ou de plusieurs, ou inclure également les non-syndiqués et les cadres. Il est important que le régime de retraite précise clairement les catégories de personnes qui sont **admissibles** au régime de retraite (i.e. qui ont **le droit** d'adhérer au régime) ainsi que les modalités de participation au régime.

Nos membres:
il faut y voir
dès leur embauche !



L'adhésion est-elle **obligatoire** ou **facultative** et, si oui, à partir de quel moment : dès la première journée de travail? Dès la fin de la période de probation? Dès qu'on a rempli certaines conditions, comme d'avoir travaillé au cours de l'année précédente 700 heures ou avoir gagné 35 % du MGA de l'année courante (en l'occurrence 35 % de 47 200 \$ en 2010, soit 16 520 \$)?



Une personne qui a travaillé 700 heures ou a gagné 35 % du MGA pendant une année devient admissible au régime de retraite au plus tard le 1^{er} janvier de l'année suivante (loi, a. 36).



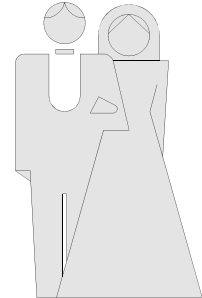
Une personne qui a gagné 35 % du MGA pendant **deux années consécutives** devient admissible au régime de retraite au plus tard le 1^{er} janvier de l'année suivante (loi, a. 14).

En principe, **le syndicat devrait s'assurer que tous ses membres participent au régime de retraite et ce, dès l'embauche ou, sinon, le plus tôt possible.** De plus, le syndicat devrait s'assurer que l'information qu'il fournit aux nouveaux membres inclut une explication du régime de retraite et des avantages pour le nouveau membre d'y participer.

9. Quelle est la définition de conjoint ou conjointe? Que dit le régime en cas de fin de vie commune ou de décès du membre?

Qui est mon conjoint ?

La définition de conjoint n'a pas cessé d'évoluer ces dernières années, pour tenir compte à la fois des conjoints de fait et des conjoints de même sexe. De plus, et ceci ne simplifie guère les choses, la notion de conjoint peut changer selon qu'il s'agisse de payer des impôts, de se prévaloir de certains programmes sociaux ou crédits d'impôt, ou qu'il s'agisse de régimes de retraite. Afin d'éviter toute ambiguïté, voici la définition de conjoint au sens des lois actuelles **en ce qui a trait aux régimes complémentaires de retraite**. On notera que les définitions de la Loi québécoise et de la loi fédérale se contredisent quant à la priorité accordée à l'époux légal par rapport au conjoint de fait. Commençons par la loi québécoise:



« le conjoint est la personne qui, au jour considéré en vertu du deuxième alinéa :

- 1° est liée par un mariage ou une union civile à un participant;
- 2° vit maritalement avec un participant non marié ni uni civilement, qu'elle soit de sexe différent ou de même sexe, depuis au moins trois ans ou, dans les cas suivants, depuis au moins un an :
 - un enfant au moins est né ou à naître de leur union;
 - ils ont conjointement adopté au moins un enfant durant leur période de vie maritale;
 - l'un d'eux a adopté au moins un enfant de l'autre durant cette période.

La qualité de conjoint s'établit au jour où débute le service de la rente du participant ou au jour qui précède son décès, suivant celle de ces options que retient le régime de retraite ou, à défaut, suivant la première de ces éventualités. Toutefois, dans le cas où le participant décède sans avoir reçu de remboursement ou prestation au titre du régime de retraite autre que celle prévue à l'article 69.1, la qualité de conjoint s'établit au jour qui précède le décès.» (Loi, a. 85)



Cette définition appelle quelques observations importantes pour les personnes sous le compétence du Québec ou membres d'un régime interprovincial enregistré dans une autre province (dans ces cas, ce sont les droits individuels applicables dans la province de résidence, le Québec en l'occurrence, qui s'appliquent).

- Des amendements apportés aux lois fédérales et québécoises font en sorte que le mariage peut maintenant s'appliquer à deux personnes de même sexe.
- Dans un régime sous la compétence du Québec ou d'une autre province, tant qu'un participant est légalement marié ou lié par une union civile avec une autre personne, c'est cette personne qui demeure conjointe, **même s'ils ne résident plus ensemble** et que le participant demeure depuis avec un conjoint ou une conjointe de fait. Ceci même s'ils ont eu ou adopté un enfant.
La seule façon pour une personne de faire reconnaître comme conjoint son partenaire actuel est de divorcer, ou encore de procéder à la dissolution ou l'annulation de l'union civile, et de procéder le cas échéant au partage du patrimoine familial.
- La loi québécoise précise qu'une « personne qui est judiciairement séparée de corps du participant ... n'a droit à aucune prestation » de conjoint survivant. (Art. 85)
- Dans tous ces cas toutefois, le participant peut « aviser par écrit le comité de retraite de verser la rente à ce conjoint malgré le divorce, l'annulation du mariage, la séparation de corps, la dissolution ou l'annulation de l'union civile ou la cessation de la vie maritale » (art. 89), un avis qui pourra s'appliquer tant qu'il n'a pas d'autre conjoint..

Réglons nos papiers !



Discussion :

Pierre se marie avec Jeanne dans les années 1970 et, après quelques mois de mariage, ils se séparent et s'en vont chacun de leur côté. Ils ne se sont jamais parlé depuis et Pierre ne sait même pas où Jeanne vit aujourd'hui. Cinq ans plus tard, Pierre rencontre Marie et tombe amoureux. Ils ont ensemble deux beaux enfants, Chloé et Annie. Ils s'achètent une maison dont ils sont copropriétaires. L'auto et tous les gros meubles achetés sont au nom des deux. Leur compte de banque est conjoint et chacun a désigné dans son testament l'autre comme héritier de tous ses biens. De plus, Pierre a désigné Marie comme bénéficiaire aux fins du régime de retraite.

Pierre meurt subitement. Qui aura droit à la rente de conjoint survivant offerte par le régime de pension de Pierre, un régime sous compétence québécoise ?

- La discrimination à l'égard des conjoints de même sexe dans le cadre des régimes complémentaires de retraite est désormais interdite.
- Le problème de la détermination du conjoint ne se pose pas qu'au moment du décès, mais dès le moment du départ à la retraite, car il faut alors déterminer si le participant a ou non un conjoint et, dans l'affirmative, s'assurer que ce conjoint est informé de son droit à une rente de conjoint survivant et de son droit de renoncer, le cas échéant, à cette option.
- Dans la plupart des régimes de retraite sous juridiction québécoise, dans le cas où le participant prend sa retraite, la qualité de conjoint s'établit le jour du départ à la retraite. Cela signifie que si le conjoint décède avant le participant et que ce dernier se remarie par la suite, le conjoint au moment du décès n'aura pas droit à une rente de conjoint survivant. Si ce n'est pas l'intention poursuivie, alors le régime devra le prévoir explicitement.

La discussion prend toutefois une tournure très différente pour un participant à un régime sous compétence fédérale, comme l'indiquent les extraits suivants de la *Loi de 1985 sur les normes de prestations de pension*.



“«conjoint de fait». La personne qui vit avec la personne en cause dans une relation conjugale depuis au moins un an.”

" survivant " S'entend :

- a) soit, en cas d'inapplication de l'alinéa b), de l'époux du participant actuel ou ancien au décès de celui-ci;
- b) soit du conjoint de fait du participant actuel ou ancien au décès de celui-ci.

" union de fait " Relation qui existe entre deux conjoints de fait.
(Loi, a. 2 (1))

«Interprétation

(4) Sauf à l'article 25, la mention de " époux ou conjoint de fait " relativement au participant actuel ou ancien qui est séparé de son époux et vit avec un conjoint de fait vaut mention du conjoint de fait.
(Loi, a. 2 (4))



Pour les participants dans un régime assujetti à la Loi fédérale sur les normes de prestations de pension de 1985, les implications sont les suivantes:

- Contrairement au Québec, la personne qui est conjoint de fait depuis au moins un an **a préséance sur l'époux légal**, même dans les cas où il n'y a eu ni divorce ni séparation légale.
- La discrimination à l'égard des conjoints de même sexe dans le cadre des régimes complémentaires de retraite est ici aussi désormais interdite, d'autant plus que de toutes façons le mariage entre personnes de même sexe est maintenant possible..
- La législation fédérale ne reconnaît pas l'union civile. Le conjoint en union civile ne peut donc être reconnu comme conjoint que s'il vit dans une relation conjugale depuis au moins un an, comme tout autre conjoint de fait..
- Toutefois, en cas de divorce ou séparation, la Loi fédérale s'est assujettie au droit québécois sur le partage du patrimoine familial.

Enfin, les participants à un régime fédéral ou provincial régi par une loi particulière (les régimes du secteur public et para-public, tels le RREGOP ou le Régime de pension de la fonction publique fédérale), **vous devez vérifier le texte de votre régime pour connaître la définition de «conjoint» qui s'applique.**

La protection étendue par la Loi aux conjoints

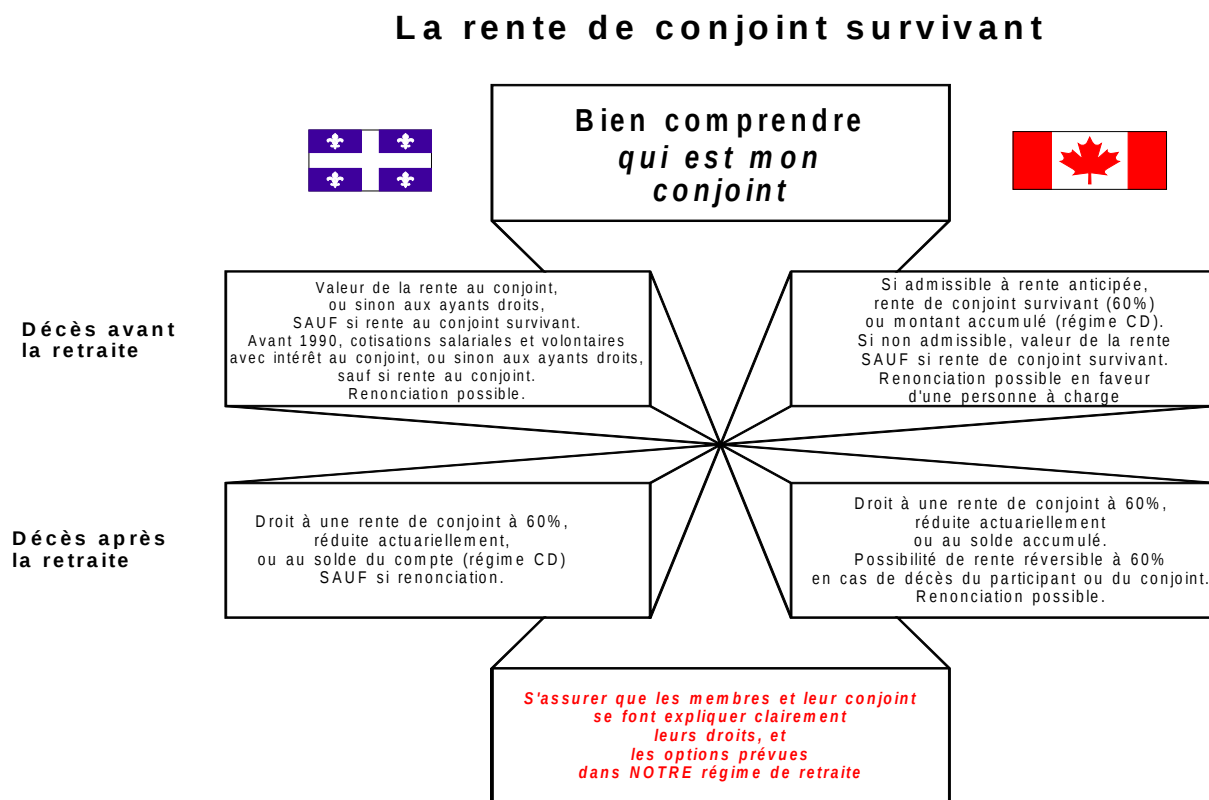
Les lois, tant québécoise que canadienne, obligent les régimes de retraite à accorder une protection particulière aux conjoints, aussi bien en cas de décès avant la retraite ou après la retraite, de même qu'en cas de divorce, dissolution de l'union civile ou fin de la vie commune. Avant d'entrer dans les détails, le tableau qui suit aide à s'y retrouver un peu plus :

		Mariage Union civile	Conjoint de fait
Décès	Décès avant la retraite	Le régime doit verser la valeur de la rente, à moins d'offrir une rente au conjoint survivant.	
	Option à la rente de conjointe ou conjoint survivant lors du départ à la retraite	Si la personne conjointe n'y renonce pas par écrit au moment du départ à la retraite, elle a droit à une rente de conjoint survivant (ou au solde du compte dans un régime à cotisations déterminées).	
	Décès après la retraite		
Partage du patrimoine	Divorce Dissolution de l'union civile Fin de la vie commune (conjointes de fait)	Il doit y avoir partage du patrimoine familial sauf si le couple s'était spécifiquement exclu en 1989 ou si les deux conjoints s'entendent pour ne pas le faire.	Légalement, le partage du patrimoine n'est pas requis , sauf si les deux ex-conjointes de fait sont d'accord.

Allons-y maintenant un peu plus en détail, tout en nous rappelant que les lois et règlements prévoient de nombreuses situations particulières et exceptions que nous ne pourrions pas toutes aborder ici.

La protection prévue pour la personne conjointe en cas de décès

Le graphique qui suit résume l'essentiel des dispositions :



Une disposition, relativement peu connue, de la Loi québécoise permet au conjoint qui le souhaite de renoncer à la rente de conjoint survivant:



Le conjoint d'un participant peut renoncer aux droits que lui accorde la présente sous-section [la rente de conjoint survivant] en transmettant au comité de retraite une déclaration contenant les renseignements prescrits par règlement. Le conjoint peut également révoquer cette renonciation pourvu que le comité en soit informé par écrit avant le décès du participant ou, dans le cas de la rente visée au deuxième alinéa de l'article 87, avant le début du service de la rente du participant.

La renonciation prévue au présent article n'entraîne pas renonciation aux droits qui peuvent échoir au conjoint à titre d'ayant cause du participant.» (*Loi*, art. 88.1)

La Loi fédérale a une disposition dont l'effet est semblable:



Renonciation

(5) Le régime de pension peut prévoir le droit pour le survivant de céder par écrit les droits qui lui sont reconnus au présent article à la personne à sa charge ou à la charge du participant, actuel ou ancien, qu'il désigne, "personne à charge" s'entendant au sens du paragraphe 8500(1) du *Règlement de l'impôt sur le revenu*. (*Loi*, a. 23 (5)).

Les lois comprennent plusieurs dispositions relativement détaillées en cas de décès, mais l'approche générale est d'établir un **ordre de priorité** quant aux droits des survivants, lequel est en gros le suivant:

1. **Époux légal** ou, le cas échéant, personne liée par une **union civile** (peut aussi, selon les régimes, inclure une rente d'orphelin);
2. **Conjoint de fait** (peut aussi, selon les régimes, inclure une rente d'orphelin);
3. **Bénéficiaires** désignés;
4. **Succession** (testament ou, à défaut, tel que prévu par le Code civil).

Décès *avant* la retraite



Le conjoint ou, *à défaut de conjoint*, les ayants droit, ont droit, en un seul versement, à la **valeur de la rente** à laquelle le participant avait droit, sauf si le régime offre au conjoint une rente de valeur supérieure (*Loi*, a. 86).



Si le participant n'était pas admissible à une retraite anticipée, le «survivant» (époux ou conjoint de fait) a droit, en un seul versement, à la **valeur de la rente** à laquelle le participant avait droit pour les années après le 31 décembre 1986, sauf si le régime offre une rente de valeur supérieure. Si le participant était admissible à une retraite anticipée, le survivant a droit une rente réversible de 60 % de la rente, laquelle peut être remplacée par une assurance vie payable au survivant (*Loi*, a.23).

«**Valeur de la rente**» désigne ici le montant d'argent que le régime doit mettre de côté **aujourd'hui** pour payer, **à compter de 65 ans par exemple**, la rente à laquelle le participant aurait droit pour les années de service déjà accumulées s'il avait continué à travailler jusqu'à 65 ans et ce, sur la base d'hypothèses en ce qui a trait au taux d'intérêt, à l'évolution du salaire d'ici 65 ans ou l'âge moyen du décès. Dans le cas d'un régime à cotisations déterminées, il s'agit ici tout simplement de la valeur des cotisations avec intérêts accumulées par le participant.

La rente statutaire au conjoint en cas de départ à la retraite



Le conjoint a droit, en cas de décès du membre retraité, à une rente de conjoint survivant égale à 60 % de la rente versée au retraité. Si le régime est coordonné au Régime des rentes du Québec, la rente peut être coordonnée lorsque le conjoint atteindra 65 ans. Le régime **peut** réduire la rente initiale du membre pour financer cette rente de conjoint survivant, **sauf** si le conjoint y renonce par écrit avant le départ du membre à la retraite. (*Loi*, a. 87, 88.1 à 90).

Dans le cas d'un régime à cotisation déterminée, lorsque les sommes sont transférées dans un compte de retraite immobilisé ou un fonds de revenu viager, le conjoint a droit au solde du compte au moment du décès du participant (*Règlement*, a. 19 et 29). Toute conversion ultérieure en rente viagère devra inclure la même rente de conjoint survivant mentionnée plus haut.

La législation québécoise oblige donc tout régime de retraite à transmettre, dans les semaines précédant le départ du participant à la retraite, un formulaire **qui doit être signé par le conjoint ou la conjointe** et qui permet à ce dernier de se prévaloir de l'option de rente de conjoint survivant à 60 % (ce qui implique souvent une réduction de la rente du participant, selon les cas, de 1 % à... 15 % ou même plus) ou d'y renoncer. En l'absence du formulaire signé, le régime va présumer que le conjoint désire se prévaloir de l'option à 60 %.



Le conjoint a droit, en cas de décès du membre retraité, à une rente de conjoint survivant égale à 60 % de la rente versée au retraité. Une prestation de pension peut être réduite en raison du décès **de l'un des conjoints** tant que le critère minimum de 60 % pour le conjoint est respecté. (*Loi*, a. 22).

À noter que **rien dans la loi n'interdit à un régime d'assumer lui-même, sans réduction de la rente initiale, une rente au conjoint survivant de 60 % de la rente**, ce qui améliorerait la situation des conjoints survivants éventuels tout en simplifiant de beaucoup les formalités de départ à la retraite. Un régime peut également subventionner en partie la réduction initiale pour minimiser l'impact sur le membre qui part à la retraite.

Et qu'arrive-t-il lors du divorce, de la dissolution de l'union civile ou de la fin de vie commune de conjoints de fait ?

Que vous soyez dans un régime de retraite sous juridiction fédérale ou provinciale, les législations ont été rédigées pour s'arrimer au cadre québécois en ce qui concerne le partage du patrimoine familial. Mais on remarquera que la Loi traite différemment le divorce ou la dissolution de l'union civile, où le partage du patrimoine familial est obligatoire sauf s'il y a entente à l'effet contraire entre les conjoints, et la fin de la vie commune de conjoints de fait où le partage du patrimoine ne s'applique que quand les deux ex-conjoints sont d'accord .

Sans vouloir entrer dans le détail de la législation québécoise, précisons que l'objectif de cette loi est de définir un cadre et une approche de partage du patrimoine familial, celui-ci comprenant en plus de la résidence familiale et d'autres biens et actifs, les régimes complémentaires de retraite. *Dans ce qui suit, nous n'allons nous intéresser qu'au seul régime complémentaire de retraite, en faisant abstraction de tous les autres éléments.*

Nous allons illustrer le partage par l'exemple suivant :

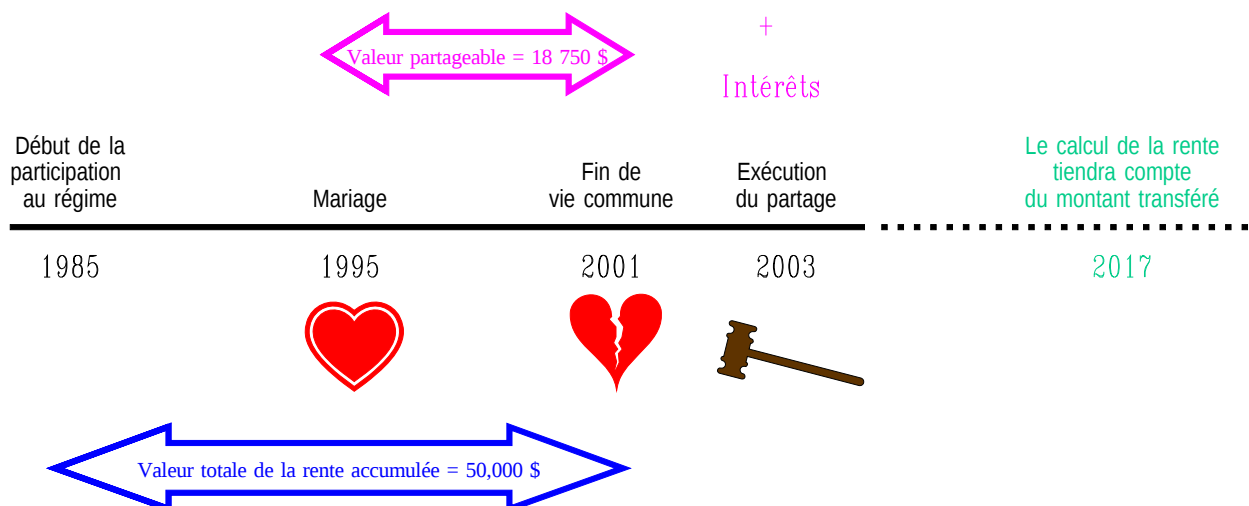
Gisèle travaille à votre usine depuis janvier 1985. En 1992, Gisèle fait la connaissance de Jean-Paul. C'est le coup de foudre! Après 3 années de fréquentation, elle se marie avec Jean-Paul au début de janvier 1995 et ils ont alors emménagé ensemble.

Sept ans plus tard, c'est la déception... Jean-Paul l'abandonne et met fin à leur vie commune à la fin de décembre 2001. Pire, il lui réclame la partie du patrimoine familial à laquelle il a droit.

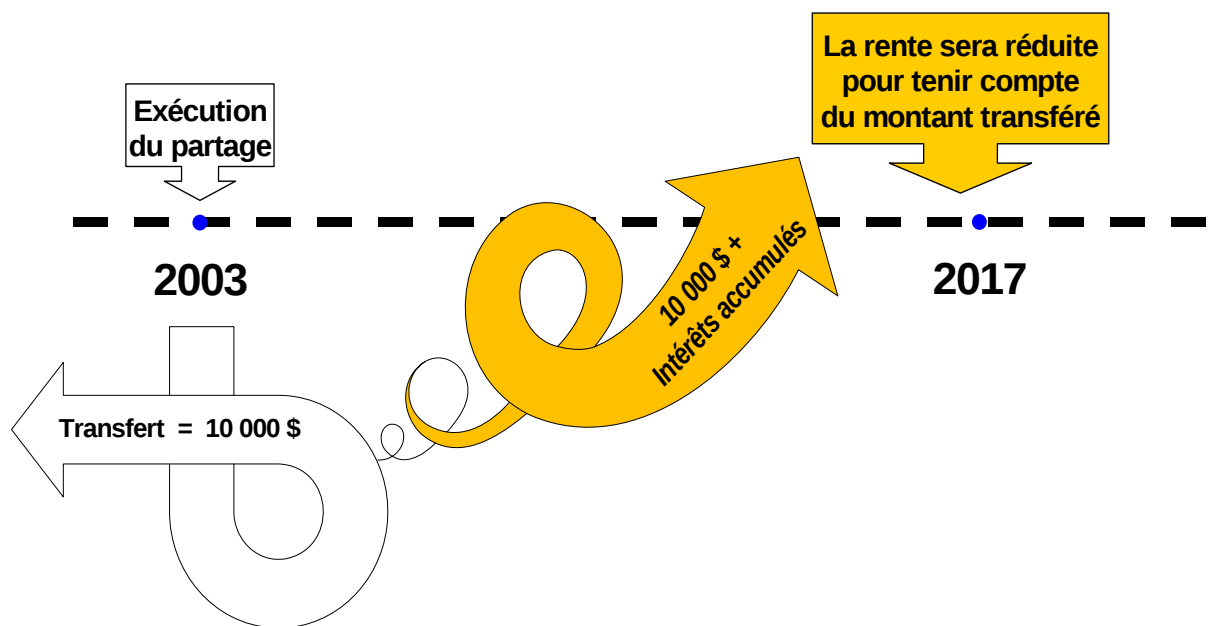
Le 1^{er} janvier 2002, Gisèle a accumulé dans le fonds de pension de la compagnie une rente dont la valeur acquise est de 50 000 \$, dont 18 750 \$ entre 1995 et 2001 inclusivement. L'exécution du partage se fait 15 mois plus tard, en mars 2003.

Le principe central est de **partager 50 % des droits accumulés pendant le mariage** ou l'union civile. Dans le cas de Gisèle, le graphique de la page suivante illustre le principe du partage; elle a accumulé des droits totaux de 50 000 \$ dont 18 750 \$ s'appliquent à sa période de mariage jusqu'à la date de la fin de vie commune.

Valeur totale de la rente et valeur partageable dans le cadre du partage du patrimoine familial



La procédure prévue peut inclure un processus de médiation, obligatoire dès que des enfants sont en cause. Le comité de retraite peut devoir fournir des données à cette étape. Une fois l'introduction de l'instance faite, le comité de retraite doit fournir un relevé des droits à chacun des deux conjoints sur demande de l'un ou l'autre (c'est ici que le 18 750 \$ et le 50 000 \$ de notre illustration apparaîtraient). Sur la base de ces données et de d'autres considérations, les conjoints en arriveront à une entente ou le juge tranchera. Si l'entente ou la décision du juge implique un partage dans le cadre du régime de retraite, une demande de partage sera acheminée au comité de retraite. Dans notre exemple, il pourrait s'agir d'un montant de 9 375 \$. Le comité de retraite transférera alors dans le compte de retraite immobilisé (CRI) du conjoint ce montant de 9 375 \$, augmenté des intérêts entre la date d'introduction de l'instance et la date d'exécution du partage. Ceci pourrait représenter par exemple un montant total de 10 000 \$. Le comité en tiendra compte au moment où il calculera la rente de retraite de Gisèle. C'est ce que le graphisme suivant illustre:



Rappelons par ailleurs que, dans le cas où des **conjoint**s de fait mettent fin à leur vie commune, **le partage du patrimoine ne s'applique pas**, *sauf* si les deux ex-conjoint

10. Le régime prévoit-il la reconnaissance du service et de la participation (ou, dans le cas d'un régime à cotisations déterminées, le maintien du versement des cotisations) dans certaines situations particulières telles que l'invalidité, le congé de maternité, d'adoption, le congé parental ou les libérations syndicales?

Discussion en plénière - Comment notre régime de retraite traite-t-il les périodes de service suivantes :

- a) Invalidité temporaire ou permanente, en faisant la distinction au besoin entre les invalidités professionnelles et les autres?.

- b) Congé de maternité, d'adoption ou parental?

- c) Libération syndicale?

Durant sa vie dite active, un participant ou une participante est susceptible de connaître certaines situations où il ou elle n'exécute pas son emploi régulier et n'est donc pas en mesure nécessairement d'accumuler des droits en vertu du régime de retraite. C'est entre autres le cas si la personne devient invalide (temporairement ou de façon permanente), si elle se prévaut d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental, ou si elle est en libération syndicale (dans le cas où l'employeur ne verse plus directement sa rémunération).

Compte tenu du caractère collectif des régimes de retraite, il est important que ces situations soient prises en compte. **Dans le cas des régimes à prestations déterminées**, pour l'une ou l'autre des situations évoquées plus haut, les options peuvent être :

- l'**exonération**, ce qui signifie que cette période sera créditée pour les fins de l'admissibilité et du calcul de la rente et ce, même si le participant n'a pas cotisé. S'il s'agit d'un régime à salaire final ou de carrière, le régime devra alors préciser le salaire qui sera crédité s'il s'agit d'une absence à long terme. Par exemple, le salaire des années futures peut être le salaire tel qu'il était au début de l'absence, le salaire augmenté annuellement de l'augmentation de l'Indice des prix à la consommation, ou encore le salaire que la personne aurait reçu, y inclus les augmentations, s'il n'y avait pas eu d'absence;
- la possibilité de **racheter cette période en versant la cotisation salariale**;
- la possibilité de **racheter cette période en versant la cotisation salariale et patronale**;
- la possibilité de **racheter cette période en faisant verser par l'employeur la cotisation salariale et patronale**;
- la possibilité de **racheter cette période à un taux subventionné** par le régime, en utilisant par exemple une partie des surplus à cet effet.



Une période maximale peut être rachetée comme service courant lors de « *périodes de salaire réduit* ». Ceci comprend les périodes d'invalidité, de congés parentaux ou de salaires réduits pour lesquels du service est crédité et qui sont postérieures à 1990. Le maximum qui peut être racheté est le suivant :

**Maximum de service
validable**

Période de salaire réduit (en général)	5 ans
Obligations familiales, congés parentaux	+ 3 ans = 8 ans
Invalidité	Aucun maximum
	(Règlement, art. 8507)

Contrairement à un régime à prestations déterminées, le **régime à cotisations déterminées** prévoit une accumulation **individuelle** de la valeur accumulée des cotisations plus les intérêts. Que faire alors en cas de congé de maternité ou de congé de maladie, par exemple? Dans chacune de ces situations, les options seront l'une ou l'autre des suivantes :

- la possibilité, ou l'obligation, pour le membre de **verser la cotisation salariale**;
- l'obligation pour l'employeur de **verser la cotisation patronale dans le cas où le membre verse sa cotisation salariale**;
- l'obligation pour l'employeur de **verser la cotisation patronale, même dans le cas où le membre ne verse pas la cotisation salariale**;
- l'obligation pour l'employeur de **verser la cotisation patronale et salariale**.

On trouvera à l'annexe B, à la page [118](#), un tableau détaillé des dispositions légales applicables à un certain nombre de congés et absences : il s'agit là d'un **minimum** et votre régime peut donc contenir des dispositions plus avantageuses.

Parmi les situations qui pourraient faire l'objet de telles mesures, mentionnons les suivantes.

a) L'invalidité

Compte tenu que la personne en congé de maladie reçoit généralement un revenu plus faible que son salaire habituel, certains régimes de retraite vont **exonérer** cette période, ce qui signifie que cette période est créditée comme service même si le salarié ne paie pas sa cotisation. Un nombre plus grand de régimes vont au moins appliquer cette logique en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle indemnisés par la CSST.

Les lois prévoient au minimum la protection suivante :



En vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, l'employeur doit maintenir le versement de sa cotisation et créditer la période d'absence découlant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle si le salarié paie sa cotisation. (L.R.Q., art. 116 et 235, C. a-3,001).⁹

En vertu de la *Loi sur les normes du travail*, l'employeur doit maintenir le versement de sa cotisation et créditer la période d'absence pour cause de maladie ou d'accident pendant les premières 26 semaines d'absence sur une période de 12 mois, sous réserve du paiement par la personne salariée de la cotisation salariale exigible (L.R.Q., ch. N-1.1, art. 79.1 et 79.3).



En vertu des dispositions du *Code canadien du travail, Partie III*, le congé de maladie, jusqu'à concurrence de 12 semaines, et la période pendant laquelle l'employé s'absente de son travail en raison d'un accident ou d'une maladie professionnels, doivent être crédités pour le calcul de la rente à la condition que le salarié paie sa cotisation, et l'employeur doit alors verser sa part. (art. 239 et 239.1, L.R. (1985), CH. L-2)

b) Les absences et les congés pour raisons familiales ou parentales

Plusieurs conventions collectives prévoient des dispositions pour protéger le salarié ou la salariée en cas de congé de maternité, d'adoption ou de congé parental. Certaines prévoient l'exonération du versement des cotisations pendant le congé de maternité ou d'adoption initial, et d'autres vont permettre à la personne de racheter ces périodes à la condition que le membre verse sa cotisation.

Les lois prévoient au minimum la protection suivante:

⁹ En pratique, au-delà d'une période de 24 mois, le lien d'emploi n'est plus garanti dans la loi et il faut alors que la convention collective inclue une telle protection.



En vertu de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., chapitre N-1.1), l'employeur doit maintenir le versement de sa cotisation et créditer, sous réserve du versement par le salarié de la cotisation salariale exigible, les périodes d'absence et de congé suivantes:

- Absence **lorsque la présence du salarié est requise** auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une soeur ou de l'un de ses grands-parents **en raison d'une grave maladie** ou d'un grave accident. Maximum 12 semaines sur une période de 12 mois, mais peut être prolongée à 104 semaines si un enfant mineur du salarié est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical (art. 79.8)
- **Congé de maternité** sans salaire d'une durée maximale de 18 semaines continues, sans compter un congé de maternité spécial suite à un certificat médical (art. 81.4 ss.)
- **Congé parental** pour le père et la mère d'un nouveau né ou d'un enfant adopté. Maximum 52 semaines continues (art. 81.10)



En vertu des dispositions du *Code canadien du travail, Partie III*, le congé de maternité (17 semaines) et le congé parental (24 semaines) doivent être crédités pour le calcul de la rente à la condition que le salarié paie sa cotisation, et l'employeur doit alors verser sa part). (art. 209.2, L.R. (1985), CH. L-2)

Qu'il s'agisse d'absences pour raisons de maladie ou d'accident, qu'elles soient de nature professionnelle ou non, qu'il s'agisse de congés de maternité, d'adoption ou de congé parental ou de libérations syndicales, il y a lieu de viser à ce que ces périodes soient couvertes par le régime pour toute leur durée, soit par une exonération ou encore par un niveau de cotisation partiellement subventionné par le régime ou assumé par l'employeur.

Conclusion

Dans le cas d'un **régime à prestations déterminées**, le syndicat local doit identifier les forces et les faiblesses du régime de façon à s'assurer que le régime de retraite, combiné aux régimes publics de retraite, assure **une véritable sécurité du revenu pour ses membres**, soit

- un **revenu *minimum*** pour vivre décemment;
- ***une continuité du revenu*** par rapport au revenu gagné avant la retraite (d'où l'importance de calculer le ***taux de remplacement du revenu*** assuré par notre régime de retraite);
- ***un âge de départ à la retraite permettant de partir suffisamment jeune*** et sans pénalité;
- la ***protection contre l'inflation*** assurée par ces régimes après la retraite.

De façon plus précise, le tableau de la page suivante résume quelques-uns des enjeux principaux à vérifier dans votre régime de retraite.

Tableau. Le contenu du régime de retraite : quelques enjeux à surveiller

Convention collective	Que dit la convention collective en ce qui a trait aux éléments suivants? ☞ Amendements et terminaison du régime ☞ Mandat et composition du comité de retraite ☞ Versement effectif de la cotisation patronale et utilisation du surplus.
Adhésion	Tous les syndiqués - Dès le début Éviter de mettre fin à la participation.
Cotisations	Cotisation réellement versée par l'employeur (ex : chaque année...service courant, % minimum, 50-50, affecter en priorité les surplus à l'amélioration du régime,...) Exonération : invalidité, congé de maternité et congé parental.
La rente normale à la retraite	La formule de rente ou la valeur accumulée des cotisations avec intérêts - combinée aux régimes publics de retraite - assure-t-elle dans les faits un taux de remplacement adéquat : avant 60 ans? Entre 60 et 65 ans? Après 65 ans?
La retraite anticipée	Partir assez tôt, sans pénalité, et avec un taux de remplacement adéquat.
Rente différée	Formule d'indexation (automatique ou à même les rendements excédentaires) entre le départ et le début du versement de la rente de retraite.
Indexation	Assurer sur une base automatique, ou au moins à même les surplus ou les rendements excédentaires, une protection du pouvoir d'achat tout au long de la retraite. Prévoir au besoin une réserve pour indexation.
Transferts	Privilégier les ententes de transfert entre régimes de retraite s'il y a des mouvements de personnel.
Prestations de décès	Bien expliquer aux membres la notion de « conjoint » Faire assumer par le régime, au moins en partie, le coût de la rente de conjoint survivant.

Besoins des membres - Consulter - Comparer - Priorités - Le facteur temps

Dans le cas d'un **régime CD**, l'enjeu principal est de s'assurer que la cotisation totale est suffisante pour que le capital accumulé à la retraite permette de retirer à chaque année un montant de rente assurant un taux de remplacement adéquat. Étant donné que les participants assument 100 % du risque, la prudence exige que le montant de la cotisation versée soit suffisamment élevé pour inclure une prime de risque. Cette prime sera appelée à servir de coussin advenant de plus mauvais rendements que prévus. De plus, comme ce sont les membres qui sont à risque, la logique exige aussi que la gestion d'un tel régime soit au moins paritaire, sinon majoritairement entre les mains de personnes représentant les membres. La gestion d'une telle caisse doit être optimale, dans la mesure où ce sont les rendements de cette caisse, et la capacité de contrôler ou de réduire le risque de la caisse dans les périodes de marchés difficiles qui permettront d'espérer un taux de remplacement adéquat compte tenu du niveau des cotisations versées.

Annexe A

Grilles pour calculer le taux de remplacement

	PSV	RRQ	RCR	Total	Taux de remplacement (en %)
Niveau de salaire juste avant le départ à la retraite				_____ \$	
Rente avant 60 ans :			\$	\$	%
Rente entre 60 et 65 ans :		\$	\$	\$	%
Rente après 65 ans :	\$	\$	\$	\$	%

	PSV	RRQ	RCR	Total	Taux de remplacement (en %)
Niveau de salaire juste avant le départ à la retraite				_____ \$	
Rente avant 60 ans :			\$	\$	%
Rente entre 60 et 65 ans :		\$	\$	\$	%
Rente après 65 ans :	\$	\$	\$	\$	%

ANNEXE B

Les droits quant au maintien de la participation au Régime de retraite durant certaines absences, sous réserve le cas échéant du versement de la cotisation salariale ¹⁰

Le tableau qui suit tente de recenser l'ensemble des lois prévoyant le maintien de la participation à un régime de retraite pendant certaines absences, à la condition que le membre assume le cas échéant le versement de ses cotisations salariales.

Lois pertinentes:

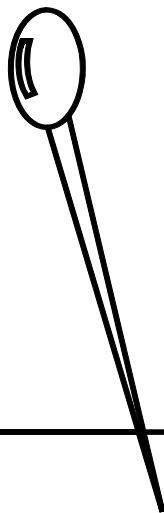
- Loi sur les normes du travail, L.R.Q., chapitre N-1.1 («LNT»)
- Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, L.R.Q., chapitre A-3.001 («LATMP»)
- Loi sur la santé et la sécurité du travail, L.R.Q., chapitre S-2.1 («LSST»)

¹⁰ Ce tableau a été produit par Michel Lizée pour le RRFS des groupes communautaires de femmes. Nos remerciements à Marie-Josée Dupuis, responsable des services d'information juridique d'*Au bas de l'échelle*, pour ses commentaires et suggestions sur une version antérieure de ce document.

Type de congé (et quelques articles pertinents)	Période visée
Maladie et invalidité	
Invalidité grave et prolongée en raison d'une lésion professionnelle (LAMTP, a. 93, 116, 235, 240)	Un an si moins de 20 travailleurs dans l'établissement. 2 ans si plus de 20 travailleurs. Si l'invalidité est reconnue selon l'article 93, la CSST assume le versement de la cotisation patronale au-delà de la période de 1 ou 2 ans évoquée plus haut.
Absence pour préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'occuper son poste habituel (LNT, a. 79.1, 79.1.1, 79.1.2, 79.3)	104 semaines
Absence pour cause de maladie ou accident (LNT, a. 79.1, 79.3)	26 semaines sur une période de 12 mois
Retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite	
Retrait préventif (LSST, a. 38 à 48)	Indemnité pour le retrait préventif de la travailleuse enceinte cesse 4 semaines avant la date prévue pour l'accouchement Indemnité pour la travailleuse qui allaite est versée jusqu'à la fin de l'allaitement ou jusqu'à ce qu'une affectation soit faite
Congés pour raisons familiales	
Congé de maternité (LNT, a. 81.4, 81.14.2, 81.15)	18 semaines continues (prolongation sur présentation d'un avis accompagné d'un certificat médical si l'état de santé de la salariée ou de son enfant l'exige)
Congé de maternité spécial «lorsqu'il y a danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail» (LNT, a. 81.5.1, 81.15)	Selon le certificat médical
Absence pour interruption de grossesse (LNT, a. 81.5.2, 81.15)	Avant la 20 ^e semaine: 3 semaines ou selon certificat médical Après la 20 ^e semaine: 18 semaines continues ou certificat médical
Congé de paternité (LNT, a. 81.2, 81.14.2, 81.15)	5 semaines continues (prolongation sur présentation d'un avis accompagné d'un certificat médical si l'état de santé de son enfant l'exige)
Congé parental pour le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant (LNT, a. 81.10, 81.11, 81.14.2, 81.15)	52 semaines continues (prolongation sur présentation d'un avis accompagné d'un certificat médical si l'état de santé de la salariée ou de son enfant l'exige)
Absence à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine de grossesse (LNT, a. 81.1, 81.15)	5 journées avant l'expiration des 15 ours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la maison ou l'interruption de grossesse. Les 2 premiers jours sont payés si le salarié justifie de 60 jours continus (dans ce cas, la cotisation patronale et salariale est automatiquement versée).

Absence pour examen médical reliée à la grossesse de la participante ou pour un examen relié à sa grossesse et effectué par une sage-femme. (LNT, a. 81.3, 81.15)	Absence autorisée pour l'examen
Obligations familiales	
Absence lorsque la présence «est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une soeur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident» (LNT, a. 79.8, 79.16.)	12 semaines sur une période de 12 mois
Absence lorsque la présence est requise auprès de l'enfant mineur du salarié «atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical» (LNT, a. 79.8, 79.16)	104 semaines après le début de l'absence
Absence lorsque la présence est requise auprès de l'enfant mineur du salarié qui a subi un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'exercer ses activités régulières». (LNT, a. 79.9, 79.16)	104 semaines après le début de l'absence
Absence si son enfant mineur est disparu (LNT, a. 79.10, 79.16)	52 semaines. Si l'enfant est retrouvé vivant pendant cette période d'absence, celle-ci prend fin le 11e jour suivant celui où l'enfant a été retrouvé.
Absence si son conjoint ou son enfant décède par suicide (LNT, a. 79.11, 79.16)	52 semaines
Absence si le décès de son conjoint ou de son enfant se produit à l'occasion ou résulte directement d'un acte criminel (LNT, a. 79.12, 79.16)	104 semaines

Remarque finale: La Loi de l'impôt sur le revenu impose un plafond aux périodes d'absence qui peuvent être prises: L'ensemble des périodes de congés autorisés ou d'absence temporaire, à l'exclusion des périodes d'invalidité considérées comme des périodes de participation, est limité à 5 années. Cette période est prolongée de la durée de l'ensemble des périodes de congés autorisés ou d'absences temporaires à titre de période d'obligations familiales jusqu'à concurrence d'une limite totale de 8 années. Une période d'obligations familiales est tout ou partie d'une période commençant soit au moment de la naissance d'un enfant dont le participant est le père biologique ou la mère biologique, soit au moment de l'adoption d'un enfant par le participant, et se terminant douze mois après ce moment.



AIDE-MÉMOIRE

*À faire en priorité à mon retour pour améliorer
notre régime de retraite*

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

5. _____

SECTION 3

LE FINANCEMENT D'UN RÉGIME DE RETRAITE ET L'ÉVALUATION ACTUARIELLE



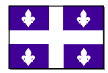
Dans cette section, nous verrons que :

- 1) Le principe de base en matière de financement d'un régime de retraite, c'est que **l'on met de l'argent de côté aujourd'hui** pour l'investir, et les rendements générés par ces cotisations servent après la retraite à **payer les rentes de retraite promises**.
- 2) Dans un **régime à cotisations déterminées**, la cotisation à verser aujourd'hui est connue, mais **le montant des revenus à la retraite est incertain** et dépendra de ce qui se produira à l'avenir: le membre assume 100 % du risque.
- 3) Dans un **régime à prestations déterminées**, **l'actuaire** formule un certain nombre d'**hypothèses** sur ce qui va arriver à l'avenir pour **déterminer le niveau de cotisation à verser** aujourd'hui pour **garantir le versement des prestations promises**: une légère modification à la hausse ou à la baisse de ces hypothèses a pour effet d'augmenter ou diminuer substantiellement le coût estimé du régime.
- 4) L'**évaluation actuarielle** sert à évaluer si la caisse de retraite a suffisamment d'**actifs** pour couvrir le coût du **passif**, des rentes de retraite promises et à déterminer la **cotisation totale**, et particulièrement la cotisation patronale, à verser au régime pour les 3 prochaines années.
- 5) L'évaluation actuarielle est également une source de renseignements intéressants dont on peut se servir comme membre du comité de retraite ou du comité de négociation.

Introduction

Les *régimes complémentaires de retraite* constituent le troisième niveau de revenu de retraite au Québec, après la Pension de la sécurité de la vieillesse et le Régime des rentes du Québec. Ils constituent le niveau sur lequel le syndicat local peut exercer le plus d'influence pour améliorer ou protéger la sécurité de revenu de ses membres à la retraite. Le syndicat, et particulièrement les représentantes et représentants des membres au comité de retraite, doivent donc surveiller de très près le financement du régime pour s'assurer que la caisse sera en mesure de payer les rentes promises aux travailleuses et aux travailleurs (ainsi qu'à leurs ayants droit) et que l'employeur contribue effectivement et au niveau attendu au régime de retraite de son personnel. Comme dans la section *Comprendre son régime*, nous ferons parfois référence spécifiquement aux lois applicables selon la juridiction, mais avons ajouté ici l'Ontario pour ce qui est de l'accessibilité de la documentation relative au financement.

Plusieurs lois s'appliquent, selon la compétence dont relève chaque régime de retraite



Loi sur les régimes complémentaires de retraite (L.R.Q., c. R-15.1) et **Règlement** sur les régimes complémentaires de retraite.¹



Loi sur les normes de prestation de pension de 1985 (L.R.C. 1985, ch. 32 (2^e suppl.) et **Règlement** de 1985 sur les normes de prestation de pension.



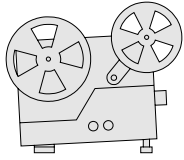
Loi sur les régimes de retraite (Chapitre P. 8) et **Règlement** 909 sur les Régimes de retraite, pour les régimes ayant des membres québécois mais où la pluralité des participants sont en Ontario.



Loi de l'impôt sur le revenu (Chapitre 1 (5^e suppl.), L.R.C. 1985) et **Règlement** sur l'impôt sur le revenu, administrés par l'Agence du revenu du Canada (autrefois Revenu-Canada). Cette loi et ce règlement s'appliquent à tous les régimes de retraite enregistrés, qu'ils soient de juridiction canadienne ou québécoise.

¹

Les régimes de juridiction provinciale supervisés par une autre province que le Québec, l'Ontario par exemple, doivent accorder des droits *individuels* au moins égaux à ceux prévus dans la loi québécoise. Mais ce sont les dispositions de la province d'enregistrement qui s'appliquent en ce qui a trait aux normes générales de financement des régimes.



Le financement de notre régime de retraite

Quels sont les enjeux de financement pour la viabilité de notre régime de retraite ?

1. Le principe : mettre de l'argent de côté aujourd'hui pour verser plus tard les rentes promises

Le principe de base d'un régime de retraite est, au-delà de toutes les complications futures, très simple :

Combien d'argent faut-il mettre de côté aujourd'hui afin de verser plus tard les prestations promises par le régime?

Pour illustrer la dynamique, prenons l'exemple de Marcel, une personne de 35 ans qui gagne alors un salaire annuel de 15 000 \$. Nous allons faire les **hypothèses** suivantes :

- Marcel prendra sa retraite à 65 ans et vivra jusqu'à l'âge de 80 ans, plus précisément la veille de ses 80 ans;
- le salaire de Marcel va augmenter de 6 % par année;
- le régime de retraite, pendant les 45 prochaines années, obtiendra un rendement annuel de $7\frac{1}{2}$ %;
- à son départ à la retraite, Marcel aura droit à une rente égale à 1,6 % du salaire moyen des 5 meilleures années;
- le régime de Marcel prévoit une clause d'indexation qui couvre les $\frac{3}{4}$ de l'inflation annuelle. Comme l'inflation sera de 4 % par année, Marcel aura donc droit à une indexation annuelle de 3 % par année.

Un régime de retraite, c'est un salaire différé.
On le met de côté pendant nos années de travail,
et cet argent est investi
pour pouvoir en profiter pendant notre retraite



Combien d'argent faut-il mettre de côté aujourd'hui? En faisant un certain nombre de calculs, on apprend que Marcel recevra une rente initiale de presque 35 000 \$ à 65 ans et, en tenant compte de l'indexation fixée à 3 % par année, il recevra pendant ses 15 années de retraite des rentes totales s'élevant à près de 648 000 \$.

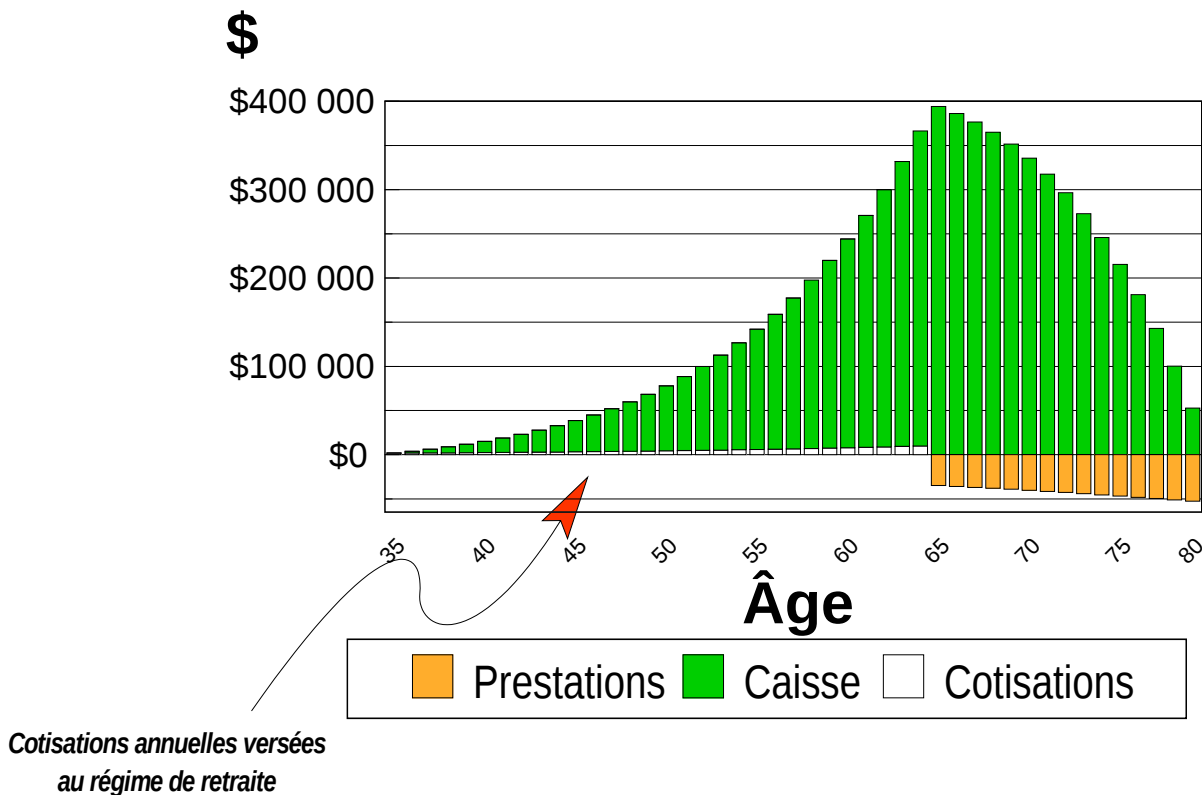
Comme nous avons 30 ans devant nous, faut-il alors y mettre 21 600 \$ par année:
 $648\,000 \$ \div 30 \text{ ans} = 21\,600 \$?$

Ce serait beaucoup trop puisque notre argent rapporte annuellement de l'intérêt.

De fait, en faisant un calcul qui tient compte des intérêts accumulés sur ces cotisations (un peu comme lorsque la banque calcule le montant mensuel à payer sur une hypothèque), on arrive à la réponse que voici: un versement annuel égal à 12,17 % du salaire annuel sera suffisant pour payer cette rente de retraite, en commençant avec une cotisation de 1 826 \$ à 35 ans, pour arriver à un total de cotisations versées égales à un peu plus de 144 000 \$. Tout le reste de la rente sera payé à même le rendement de la caisse de retraite.

Le graphique suivant nous permet de voir ce qui arrive à la caisse de retraite pendant ses 45 ans d'existence.

Évolution de la caisse de retraite



Comme on peut le constater, la cotisation annuelle d'un peu plus de 12 % est suffisante, grâce aux intérêts composés qu'elle engendre, pour absorber les 15 années de versement de la rente annuelle s'élevant, à compter de 65 ans, à près de 35 000 \$ par année. Pour s'en acquitter, la caisse croît jusqu'à un plafond de 366 596 \$, puis redescend éventuellement à 0 \$.

On pourrait formuler autrement le graphique précédent: pour chaque 1\$ de prestation de retraite qu'aura versé le régime à Marcel entre 65 ans et 80 ans, quelle partie provient des cotisations et quelle partie provient plutôt des revenus de placement ? Comme le tableau suivant l'illustre, à peine 22¢ pour chaque 1 \$ versé provenaient des cotisations versées, tandis que le reste provenait à parts à peu près égales des rendements réalisés avant et après la retraite de Marcel :

Pour chaque 1\$ de cotisation,
il faudra près de 4\$ en revenus de placement.



	Cotisations	Revenus de placement	Total
Avant la retraite	22 ¢	35 ¢	57 ¢
Après la retraite		43 ¢	43 ¢
	22 ¢	78 ¢	1 \$

Ce sont les revenus de placement, bien plus que les cotisations versées, qui constitueront la source principale de nos revenus à la retraite.

Des incertitudes quant à l'avenir...

Mais que faire quand nous ne connaissons pas parfaitement l'avenir? Plusieurs questions se posent alors. Certaines de ces questions se réfèrent aux caractéristiques de nos membres :

Combien vont quitter leur emploi avant la retraite et à quel âge? Auront-ils droit à une rente différée et, si oui, à quel âge commenceront-ils à la recevoir?
Quel âge auront-ils au moment de prendre leur retraite?
À quel âge vont-ils décéder?

Ah !
Si on connaissait l'avenir !



Il y a d'autres questions davantage de nature économique :

Quel sera le taux de rendement de la caisse?

Si la prestation dépend du salaire, à quel rythme va-t-il évoluer pendant les prochaines années?

S'il y a une forme d'indexation au coût de la vie dans le régime, à quel rythme l'inflation évoluera-t-elle?

Un changement, même minime, d'hypothèses peut modifier de façon majeure, à la hausse ou à la baisse, le coût du régime. A titre d'illustration, voici ce que donnerait un changement d'hypothèses dans le cas de notre exemple de Marcel. Comme l'illustre le tableau plus loin, un changement d'hypothèse dans le taux d'intérêt fait varier la cotisation d'un minimum de 7,1 % (lorsque le taux de rendement est prévu à 10 %) à un maximum de 16,7 % (si le rendement est de 6 %), soit du simple à près du triple! L'âge du décès a un impact analogue, avec un ordre de grandeur possible de 4,9 % à 16,9 %, selon les âges supposés au décès pour les fins de cette illustration.

Est-ce que les hypothèses
correspondent vraiment
à notre réalité ?



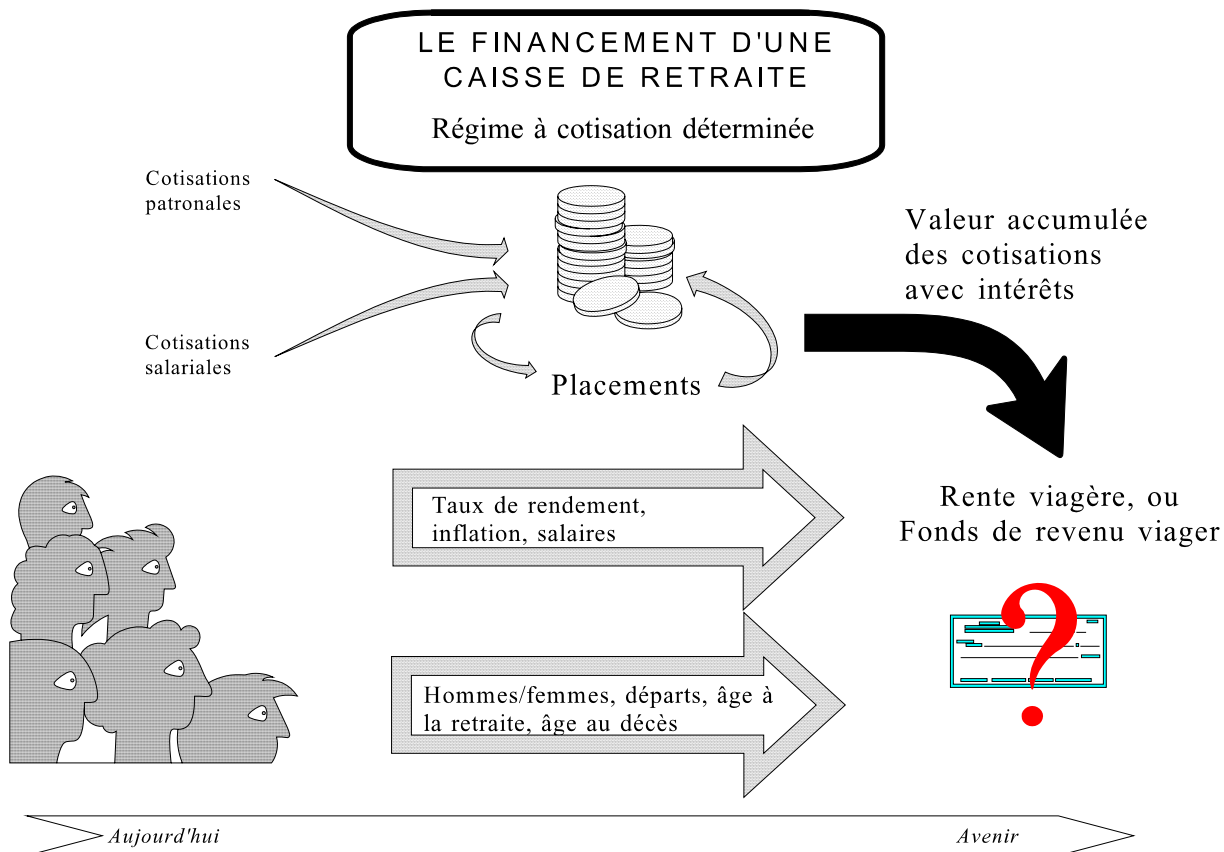
Impact d'un changement d'hypothèses sur le montant de cotisations à verser			
Toutes les hypothèses demeurent inchangées <i>sauf</i> le taux d'intérêt		Toutes les hypothèses demeurent inchangées <i>sauf</i> l'âge au décès	
Taux d'intérêt	Cotisation annuelle	Âge au décès	Cotisation annuelle
6 %	16,7 %		
6½ %	15,0 %	70	4,9 %
7 %	13,5 %	75	8,9 %
7½ %	12,2 %	80	12,2 %
8 %	10,9 %	85	14,8 %
8½ %	9,8 %	90	16,9 %
9 %	8,8 %		
9½ %	7,9 %		
10 %	7,1 %		

2. Le financement des régimes de retraite: deux types de situations

1^{er} cas: les régimes à cotisations déterminées

On se rappelle qu'un régime de retraite à cotisation déterminée détermine à l'avance les cotisations patronales et, le cas échéant, les cotisations salariales, ou la méthode pour les calculer. Le montant de la rente reçue dépendra des sommes portées au compte du participant, c'est-à-dire du total des cotisations versées à son compte, mais surtout des intérêts générés à même ces cotisations. Dans ce régime, l'employeur n'a pas d'autre obligation financière que celle de verser sa cotisation patronale au compte du participant.

Le tableau qui suit nous permet de voir de façon schématisée comment se pose le problème du financement dans un régime à cotisation déterminée.

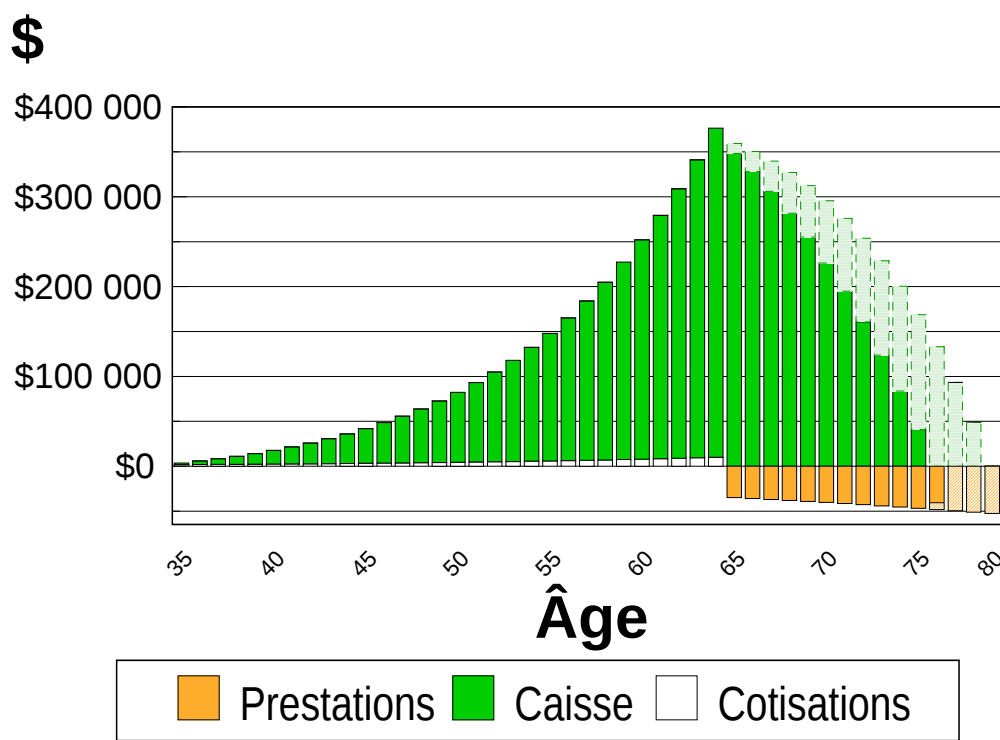


Dans ce type de régime, chaque participante ou participant se voit créditer la valeur accumulée des cotisations et des revenus générés par les actifs de la caisse. La valeur accumulée dépend donc d'abord du niveau de rendement de la caisse et chaque membre assume donc pleinement tous les risques associés à la conjoncture pendant sa période de service actif. Au moment où le participant désire recevoir une rente de retraite, son capital sert alors à acheter une **rente viagère**, soit auprès d'une compagnie d'assurances, soit par des retraits périodiques à même **son fonds de revenu viager**. Ce montant peut varier selon l'âge du membre, mais aussi, dans le cas de la rente viagère souscrite auprès d'un assureur, selon les hypothèses utilisées par celui-ci, particulièrement le taux d'intérêt utilisé par la compagnie d'assurance ainsi que la table de mortalité retenue. Dans ce régime-ci, on pourrait donc dire que **la cotisation est fixe, tandis que la rente est appelée à varier** en fonction de l'expérience du régime.

L'exemple de Marcel au début de cette section pourrait être raffiné ici dans le cas d'un régime à cotisation déterminée. En effet, lorsqu'il prend sa retraite à 65 ans, Marcel se voit forcé de transférer son capital accumulé dans un Fonds de revenu viager, ce qui entraîne deux inconvénients majeurs: les frais de gestion sont généralement plus chers (tarif de détail) et Marcel se voit contraint, compte tenu de son âge et de sa tolérance moins grande au risque, d'adopter une politique de placement plus conservatrice afin de protéger le capital. Dans un tel cas, avec le même niveau de cotisation et en effectuant des retraits égaux à la rente à laquelle il avait droit plus haut, Marcel aura la déplaisante surprise de constater que son Fonds de revenu viager sera vide dès l'âge de 76 ans².

² En pratique, les normes applicables au FRV auraient empêché Marcel de retirer autant d'argent qu'il le souhaitait (à cause des plafonds qui peuvent être retirés à chaque année) et la caisse ne serait donc pas encore à sec à 76 ans, mais ceci au prix d'un revenu de retraite plus faible que celui offert par le régime à prestations déterminées. Cela ne fait qu'illustrer d'une autre façon la limite des régimes à cotisation déterminée et du FRV.

Graphique: Évolution de la caisse de retraite si Marcel participait à un régime à cotisation déterminée et, au moment de sa retraite, devrait transférer dans un compte individuel FRV.



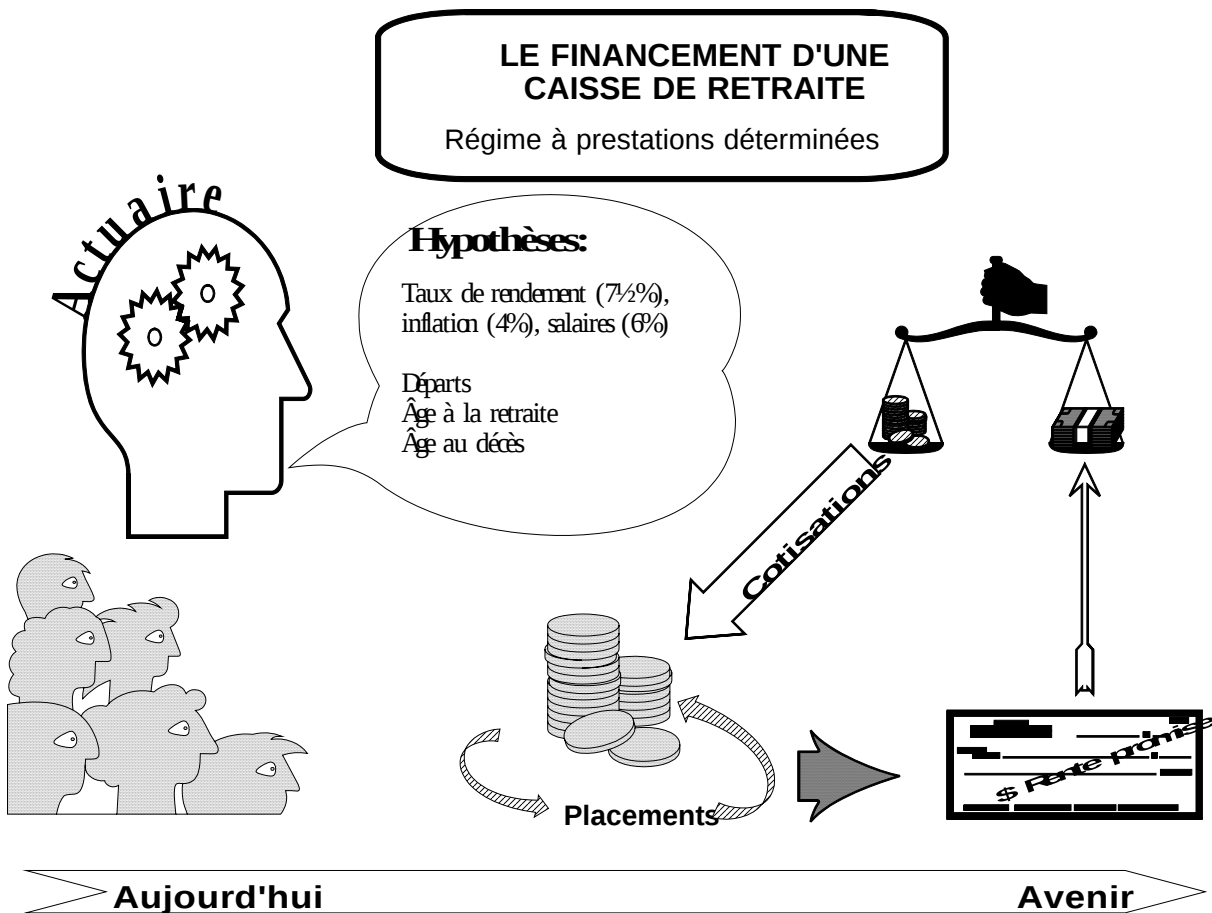
Le manque à gagner (en terme d'insuffisance d'actifs ou de prestations) apparaît dans les sections hachurées à droite du graphique. L'inefficience d'un mécanisme individuel d'épargne comme le Fonds de revenu viager lui aura coûté, au moment de son décès, un manque à gagner total de 161 000 \$! Et ce sans compter que même ces rendements ne sont aucunement garantis, car ils dépendront de la performance des marchés financiers. Pire encore, qu'est-ce qui arriverait si Marcel était «malchanceux» et vivait jusqu'à 86 ans, soit 10 ans après l'épuisement de son FRV?

Ceci dit, un régime à cotisation déterminée est un régime plus simple à administrer et donc plus facile à établir pour un petit groupe de salariés et salariées qui ne bénéficient pas encore d'un régime de retraite. Le participant assume donc entièrement le risque. Plusieurs affirment qu'on s'éloigne ainsi de l'objectif syndical de **garantir** un niveau de revenu et une sécurité à la retraite. Le problème se pose d'autant plus que la politique de placement suivie déterminera la valeur du capital disponible au moment du départ à la retraite et que les décisions de placement dans ce type de véhicule ont tendance à être trop conservatrices par rapport à l'horizon de placement des membres de ces régimes. En contrepartie, le problème du contrôle du surplus et du taux de rendement crédité ne se pose pas ici, la totalité étant créditée au compte du membre du régime.

2^e cas: les régimes à prestations déterminées

On se souvient que, dans un régime à prestations déterminées, le montant de la rente normale est connu à l'avance et garanti par le régime : il peut s'agir d'un montant par année de service crédité, indépendant de la rémunération du participant, ou d'un montant calculé en tenant compte à la fois des années de service crédité et de la rémunération du participant ou de la participante.

Comme l'illustre le tableau suivant, le financement d'un régime à prestations déterminées est plus complexe :



En effet, dans ce cas-ci, les prestations que recevront les membres sont déjà établies : par exemple, 30 \$ par année de service, ou 2 % du salaire des 5 meilleures années par année de service. Combien doit-on verser de cotisations **aujourd'hui** dans la caisse pour **garantir** que les membres recevront les rentes de retraite promises? C'est ici qu'entre en jeu le travail des comptables et des actuaires. Les comptables doivent établir, à chaque année, la valeur des placements et autres biens détenus par la caisse (l'**ACTIF**). Les actuaires, de leur côté,

- (1) calculent la valeur des engagements pris par le régime pour les 3 prochaines années pour s'assurer que la cotisation patronale et, le cas échéant, salariale, permettront de couvrir ces engagements, et ce, en tenant compte de l'évolution des salaires et des avantages promis par le régime sur toute la durée de celui-ci ; de plus, ils
- (2) comparent la valeur totale des engagements pris par le régime (le **PASSIF**) à l'**ACTIF** pour déterminer si le régime est en situation de *surplus* ou de *déficit* et, au besoin, déterminer le montant additionnel qui devra être versé dans la caisse pour couvrir ce déficit.

L'actuaire est donc amené à formuler une série d'hypothèses qui sont capitales pour son étude, par exemple :

Hypothèses démographiques

Taux de départ avant la retraite, et âge auquel la rente différée sera payée;
 Âge au moment de la retraite;
 Âge au moment du décès.

Hypothèses économiques

Taux de rendement de la caisse (par exemple, 7,5 %);
 Taux d'augmentation des salaires, si les prestations en dépendent (par exemple, 6 %);
 Taux d'inflation (par exemple, 4 %), si les rentes comprennent une forme d'indexation liée à l'inflation.
À noter que, dans l'exemple précédent, ce n'est pas tant le niveau absolu des hypothèses qui est important que la relation entre les 3 hypothèses économiques. On prévoit ici que le rendement de la caisse sera de 3,5 % au-dessus de l'inflation et de 1,5 % au-dessus des salaires, lesquels augmenteront de 2 % de plus que l'inflation. Dans le cas d'un régime pleinement indexé, des hypothèses d'inflation à 3 %, d'augmentation salariale à 5 % et de rendement à 6,5 % seraient dans l'ensemble équivalentes.

EXERCICE:

Les changements d'hypothèses actuarielles qui suivent auront-ils pour effet d'augmenter ou de diminuer le coût du régime? Pourquoi?

Augmente? Diminue? Ça dépend?
Pourquoi?

1. Une hausse du taux de rendement du régime de 1 %
2. Une baisse de l'âge moyen auquel les membres prendront leur retraite
3. Une augmentation du taux de roulement du personnel dans l'entreprise
4. L'ouverture d'un nouvel établissement qui entraînera une hausse du personnel de l'ordre de 25 %
5. Une hausse du taux de mortalité avant la retraite
6. Une baisse du taux de mortalité après la retraite (c'est-à-dire que les gens vivent plus vieux)
7. Une augmentation du pourcentage de femmes dans l'entreprise
8. Un gel des salaires d'un an.

Est-ce à dire qu'un actuaire peut formuler n'importe quelle hypothèse pour arriver au résultat désiré? Compte tenu des normes professionnelles de l'Institut canadien des actuaires et de la réglementation en place, l'actuaire doit s'en tenir à des limites **raisonnables** compte tenu de l'environnement et des caractéristiques du régime et de ses participants. Il n'en dispose pas moins d'une marge susceptible de faire varier le coût **estimé, prévu** du régime, et donc le montant de cotisation patronale à verser à un moment donné.

3. Le rapport actuariel

La Loi québécoise sur les régimes complémentaires de retraite et la Loi fédérale de 1985 sur les normes de prestations de pension comportent plusieurs exigences relatives aux évaluations actuarielles pour faire en sorte que le régime de retraite soit suffisamment provisionné. Une évaluation actuarielle, en dépit de son apparence plutôt technique, peut être une source de renseignements des plus importants, autant pour le membre du comité de retraite que pour un membre de comité exécutif ou de comité de négociation.

Chaque rapport actuariel est différent des autres, en partie parce que différentes firmes d'actuaire ont élaboré des modèles de rapports différents, mais aussi parce que les répondants de régimes de retraite peuvent exercer une grande influence sur la quantité de détails qui sont fournis.

Quand le comité doit-il faire préparer une évaluation actuarielle?

En vertu de la loi, une telle évaluation doit être produite :

- À la date d'entrée en vigueur d'un régime à prestations déterminées;
- À la date de prise d'effet d'une modification qui a une incidence sur la capitalisation ou la solvabilité du régime;
- Au moins une fois aux **3 ans**, compte tenu des exceptions suivantes qui ont tendance de plus en plus à ramener l'échéance à une **évaluation annuelle**:
 - ☞ pour les régimes sous **compétence québécoise** (autres que les municipalités et universités), l'évaluation actuarielle devra être produite à **chaque année** si l'actuaire ne peut pas attester par une évaluation actuarielle *partielle* que le régime est alors en surplus de capitalisation et de solvabilité.
 - ☞ pour les régimes sous **compétence fédérale**, l'évaluation actuarielle est **annuelle** sauf si la solvabilité était > 100% pour une évaluation avant le 31 décembre 2009 ou > 120% pour une évaluation actuarielle le 31 décembre 2009 ou après (*Directive BSIF juillet 2010*)
- Sur demande de la Régie des rentes (pour un régime sous juridiction québécoise) ou du Bureau du Surintendant des institutions financières (pour un régime sous compétence fédérale).



L'évaluation actuarielle doit être déposée à la Régie dans les 9 mois (i.e. avant le 30 septembre pour une évaluation remontant au 31 décembre précédent). (Art. 119, *Loi RCR*)



L'évaluation actuarielle doit être déposée au Bureau du Surintendant des institutions financières, sauf directive contraire de ce dernier, dans les 6 mois suivant la fin de l'exercice financier (Art. 12(4) de la Loi de 1985 sur les normes de prestations de pension).

Des modalités semblables prévalent dans les autres juridictions.

Comme c'est le comité de retraite qui a l'obligation d'acheminer l'évaluation actuarielle à l'organisme de supervision, il va de soi que tout membre du comité de retraite doit avoir en sa possession la copie complète de l'évaluation actuarielle finale pour pouvoir la recevoir officiellement en comité avant de l'acheminer. De plus, les lois prévoient explicitement que tout membre du régime a le droit d'avoir accès à cette évaluation:



l'article 114 de la Loi RCR et l'article 60 du Règlement RCR;



les articles 10 et 28 de la Loi de 1985 sur les normes de prestations de pension et l'article 11 du Règlement;



pour les régimes comptant des membres québécois mais enregistrés en Ontario, les articles 29 et 30 de la Loi sur les régimes de retraite de l'Ontario et l'article 45 du Règlement sur les régimes de retraite permettent à tout participant ou administrateur d'un régime d'en prendre connaissance ou d'en obtenir une copie de l'employeur ou du Surintendant des services financiers de l'Ontario.

À quoi sert essentiellement une évaluation actuarielle?

Prenons le cas d'une évaluation actuarielle réalisée au 31 décembre 2011 (nous allons supposer ici qu'il ne s'agit pas d'une évaluation dans une municipalité, une université ou un CPE, où une réglementation particulière s'applique et les soustrait en partie de l'évaluation sur base de **solvabilité**).

L'actuaire prend comme **point de départ** ce qui suit :

- Les actifs en caisse (argent, obligations et actions, propriétés, etc) au 31 décembre 2011;
- La population du régime au 31 décembre 2011: les cotisants (désignés comme «actifs» dans la loi québécoise) et les non-cotisants (désignés comme «inactifs» (!) ou retraités dans la loi, ainsi que leurs caractéristiques (âge, sexe, salaire, etc.)

- Le texte du régime au 31 décembre 2011 y inclus, le cas échéant, les amendements négociés qui sont connus de l'actuaire au moment où il procède à l'évaluation actuarielle.

Sur la base de ces données, et des **hypothèses** qu'il formule, l'actuaire va essentiellement répondre aux trois questions suivantes :

1 Au 31 décembre 2011, est-ce que les actifs du régime étaient suffisants pour payer les avantages promis aux membres du régime pour le service avant et jusqu'au 31 décembre 2011, en supposant que le régime va se poursuivre indéfiniment?

Actif - Passif = Surplus (ou déficit) sur base de *capitalisation*

2 Si l'employeur avait mis fin au régime le 31 décembre 2011, est-ce que les actifs du régime seraient suffisants pour acquitter les avantages accumulés par les membres à cette date?

Actif - Passif = Surplus (ou déficit) sur base de *solvabilité*

3 Pour les trois années commençant le 1^{er} janvier 2011 (soit 2011, 2012 et 2013), quel sera le coût des prestations au titre de ces trois années de service qui seront accumulées par les participants actifs, et quelle sera la cotisation à verser au régime?

Coût normal du régime = Montant requis (cotisations patronales + salariales) pour financer une année additionnelle de participation au régime (Exprimé en ¢ / heure ou en % du salaire)

1

La capitalisation du régime de retraite

La **capitalisation** du régime peut être exprimée sous forme d'un surplus. Si, au 31 décembre 2011 par exemple, l'actif du régime était de 60 \$ millions et le passif de 55 \$ millions, nous avons un surplus actuariel de 5 \$ millions. Elle est parfois exprimée sous forme d'un rapport de capitalisation entre les actifs et le passif du régime:

$$\frac{\text{Actifs du régime}}{\text{Engagements du régime}} = \text{Capitalisation du régime}$$
$$\frac{60 \text{ Millions \$}}{55 \text{ Millions \$}} = 109 \%$$

On pourrait donc dire, par exemple, qu'au 31 décembre 2011, l'actif du régime était de 60 \$ millions et le passif de 55 \$ millions, pour un taux de capitalisation de 109.1 %. La capitalisation présume que le régime se poursuit indéfiniment, ce qui signifie que l'actuaire doit tenir compte des augmentations de salaire futures ainsi que de l'âge de retraite effectif. Ainsi, dans le cas de Louise qui a 40 ans, 15 ans de service crédité et un salaire aujourd'hui de, disons, 40 000 \$, l'actuaire devra calculer combien d'argent il faut avoir dans la caisse pour lui payer, à 58 ans par exemple, âge probable de retraite de Louise, 15 ans de service à un salaire final de 114 000 \$.

En pratique, c'est au niveau du calcul de la capitalisation du régime (et du coût normal du régime qui est calculé sur les mêmes bases) que l'actuaire a habituellement une plus grande flexibilité, au niveau de la méthode, de la détermination de la valeur de l'actif ou des hypothèses économiques ou démographiques. Toute la discussion précédente sur l'importance de bien comprendre l'impact des hypothèses actuarielles ou des changements qu'y apporte l'actuaire prend ici tout son sens.

Il faut être prudent dans l'interprétation des chiffres, autant en ce qui concerne le surplus que le déficit. Par exemple, un régime peut sembler avoir un surplus important mais si ce surplus résulte de résultats financiers exceptionnels susceptibles de ne pas se maintenir, comme ce fut le cas lors de la bulle boursière de la fin des années 1990, la prudence s'impose alors. On peut s'imaginer avoir des surplus qui, dans les faits, ne sont que des surplus de papier. Ils vont s'envoler dès la correction boursière venue! De la même façon, si une évaluation actuarielle survient peu après que des améliorations importantes ont été apportées au régime, il sera normal que ce régime soit en déficit actuariel, vu que ces améliorations seront amorties sur un certain nombre d'années, typiquement 15 ans.

Selon que le régime est en surplus ou en déficit, on a donc le tableau suivant.

Surplus ou déficit sur base de capitalisation?	Implication
Actif > Passif La caisse est en surplus actuariel sur base de capitalisation	Le surplus actuariel peut être considéré comme une réserve, un coussin, permettant d’assurer le paiement des rentes promises et d’absorber au besoin toute mauvaise expérience future. Le cas échéant, il peut servir à amortir plus rapidement ou à effacer un déficit actuariel antérieur. Il peut également servir à améliorer des prestations du régime. Dans certains régimes, selon ce qui a été négocié ou prévu dans le régime, le surplus peut servir à payer en partie ou en totalité la cotisation salariale (plutôt rare) ou patronale (voir à ce sujet la discussion dans la section du cours <i>Comprendre son régime</i>). Pour les régimes sous compétence fédérale, il faut en plus que le ratio solvabilité excède 105% tandis qu’il faut que la Provision pour écarts défavorables soit pleine dans un régime sous compétence québécoise..  Si le surplus excède le plafond autorisé et que des améliorations ne sont pas apportées au régime, y inclus la mise en place d’une réserve pour indexation, pour ramener le surplus en dessous de ce plafond, l’employeur doit cesser de cotiser au régime de retraite. Ce plafond est maintenant de 25% du passif du régime.
Actif < Passif La caisse est en déficit actuariel sur base de capitalisation	Le déficit doit être comblé, amorti, sur un certain nombre d’années qui ne peut pas dépasser 15 ans (<i>Loi</i>, a. 142). De plus, il est maintenant possible de consolider les déficits de capitalisation lors de chaque évaluation actuarielle, ce qui reporte sur les 15 prochaines années l’ensemble des paiements à faire et réduit donc les paiements lors des premières années.

DISCUSSION

En regardant votre dernière évaluation actuarielle, quel était le taux de capitalisation de votre régime de retraite exprimé en % du passif du régime et ce, au 31 décembre de quelle année?

[illegible]

2 La solvabilité

Il faut être particulièrement aux aguets lorsque le régime n'est pas solvable à 100 %



La loi prévoit un autre type d'évaluation qui a trait à la **solvabilité du régime**. Comme dans le cas précédent, on compare l'actif au passif du régime, **mais en présumant que son existence se termine à la date de l'évaluation**. En termes clairs, si l'entreprise avait fermé ses portes, fait faillite, ou si l'employeur avait mis fin au régime de retraite, y aurait-il assez d'argent pour payer les rentes aux retraités actuels et pour payer les rentes immédiates ou différées payables à tous les membres du régime qui viendraient

de perdre leur emploi ou de cesser de participer au régime de retraite? On ignore donc dans ce cas-ci l'impact des années futures, les augmentations projetées des salaires par exemple, pour faire comme si on liquidait les actifs du régime et qu'on faisait le calcul immédiat des rentes et autres bénéfices que le régime doit à cette date. L'actuaire dispose de beaucoup moins de marge dans la formulation de la méthode et des hypothèses car on présume que la caisse va convertir immédiatement ses actifs en obligations et coupons pour couvrir sans risque toutes les promesses dues à chaque ancien participant actif ou retraité. **Un coefficient de solvabilité inférieur à 100 % est inquiétant car cela signifie qu'il n'y a même plus assez d'actifs dans la caisse pour couvrir les engagements du régime si l'entreprise devait fermer ses portes ou faire faillite.** Cet aspect des évaluations actuarielles a pris davantage d'importance ces dernières années, à la fois parce que les taux d'intérêt plus bas des dernières années ont eu pour effet de faire baisser la solvabilité des régimes, mais aussi parce que l'évolution des lois et le comportement des organismes de réglementation considèrent ces régimes davantage à risque et y accordent donc davantage d'attention.



Un employeur peut se libérer des paiements d'équilibre en fournissant au comité de retraite **une lettre de crédit** et ce, jusqu'à 15% du passif actuariel (*Loi*, a. 42.1, 123).

Par ailleurs, les municipalités, universités et CPE sont soustraits de l'obligation de financer un déficit de solvabilité, compte tenu de la pérennité de ces organismes.



À compter de 2010 **la solvabilité est calculée sur le ratio moyen des 3 dernières années** plutôt que sur la dernière année uniquement. Si le ratio moyen sur 3 ans est < 100% et que le ratio de l'année courante est > 100%, des paiements seront tout de même exigés pour combler le déficit. (*Règlement*, a. 9 (8))

Selon que le régime est solvable ou non, on a donc le tableau suivant:

Surplus ou déficit sur base de solvabilité?	Implication
Actif > Passif La caisse est solvable, elle a un taux de solvabilité supérieur à 100 %.	Tant que la solvabilité n'a pas dépassé le niveau prescrit par règlement, le régime ne peut utiliser le surplus pour financer une amélioration ou accorder un congé de cotisation. Pour les régimes sous compétence québécoise, ce minimum est la provision pour écarts défavorables (PED) qui peut varier autour de 7 et 10% (<i>Loi</i>, a. 128) tandis que pour les régimes sous compétence fédérale, le seuil minimum est un taux de solvabilité de 105% (<i>Règlement</i>, a. 9 (5)). De plus, au Québec, toute cotisation additionnelle versée pour financer un déficit découlant d'une amélioration au régime doit continuer à être versée tant que la PED n'est pas pleine (<i>Loi</i>, a.131).
Actif < Passif La caisse n'est pas solvable, elle a un déficit actuariel sur base de solvabilité	Ce déficit doit être comblé, amorti, sur un certain nombre d'années qui ne peut pas dépasser 5 ans (<i>Loi</i>, a. 142) . En effet, la loi est plus exigeante dans ce cas-ci parce que, si l'entreprise devait par exemple fermer ses portes ou faire faillite, il n'y aurait pas assez d'argent pour payer toutes les rentes promises et l'employeur ne serait plus en mesure de combler la différence, d'où l'importance de rétablir au plus tôt la solvabilité de la caisse par des cotisations accrues. Lorsque la solvabilité est < 90%, toute amélioration doit être financée en entier immédiatement, ou au moins suffisamment pour ramener la solvabilité à 90% (<i>Loi</i>, a. 132).  Pendant la période où la caisse est partiellement solvable, disons à 95 % par exemple, la caisse doit également réduire au même pourcentage (95 % ici) le versement des droits à tous les participants anciens ou actuels, sauf s'il s'agit d'une prestation anticipée (art. 69.1) ou d'une rente payable. La Loi précise depuis décembre 2006 que le calcul de la solvabilité ne doit pas tenir compte des cotisations volontaires ou de tout volet à cotisations déterminées. Les transferts et remboursements sont donc particulièrement visés ici. Le solde dû est payable dans les 5 ans également. (art. 142 à 146, <i>Loi RCR</i>)  « L'administrateur d'un régime de pension doit obtenir le consentement du surintendant pour effectuer un transfert au titre du présent article, si, de l'avis de ce dernier, ce transfert risque de porter atteinte à la solvabilité du régime; le surintendant peut assortir son consentement des conditions qu'il estime indiquées dans les circonstances et peut également exiger le transfert.» (Art. 26 (4) Loi de 1985 sur les normes de prestations de pension)

Tout membre d'un comité de retraite du secteur privé où le coefficient de solvabilité est inférieur à 100 %, mais également le comité exécutif syndical des membres visés par cette

3 Déterminer la cotisation patronale pour les 3 prochaines années

Après avoir fait le point sur le passé, disons avant le 31 décembre 2011, l'actuaire se tourne vers l'avenir pour répondre à la question suivante : combien d'argent faut-il verser dans la caisse pour financer les 3 prochaines années de service, soit 2012, 2013 et 2014? Ce montant s'appelle le **coût normal du régime** et s'appuie sur les mêmes méthodes et hypothèses que celles utilisées pour calculer la capitalisation du régime. Il ne reste plus alors qu'à faire le calcul suivant:

Coût normal du régime	-	Cotisations salariales (le cas échéant)	=	Cotisations patronales à verser au régime (exprimées en ¢ / heure ou en % de la masse salariale)
--------------------------	---	---	---	--

C'est souvent à l'étape suivante que ça se gâte ou se complique un peu. D'une part, la cotisation patronale pourra être augmentée pour tenir compte de l'amortissement du régime sur une base de capitalisation ou de solvabilité. Mais d'autre part, le texte de nos conventions collectives ou, à défaut, du régime de retraite, permet dans certains cas à l'employeur de ne pas déboursier d'argent mais de se servir des surplus actuariels pour financer la cotisation qu'il devrait verser pour le service nouveau qui s'accumule. Dans les faits, l'actuaire va donc davantage faire le calcul suivant :

Est-ce que l'employeur
contribue effectivement
au régime?



**Équation de base
pour le financement
courant du régime
de retraite**

Coût normal du régime

- Cotisations salariales (le cas échéant)
- = Cotisations que l'employeur devrait verser

*S'il y a surplus
(capitalisation et
solvabilité)*

Utilisation du surplus (après avoir rempli la PED)
pour assumer, en totalité ou en partie, le versement de
la cotisation patronale
(S la convention collective et le régime le permettent
ou ne l'interdisent pas).
- Les régimes sous compétence fédérale doivent avoir
un taux de solvabilité > 105%..

OU pour amortir/effacer tout déficit antérieur.

*S'il y a déficit
(capitalisation ou
solvabilité)*

- + **Amortissement du déficit** de solvabilité (maximum 5
ans) ou de capitalisation (maximum 15 ans)
- = **Cotisations patronales à verser** au régime (le cas
échéant)
(exprimées en ¢ / heure ou en % de la masse salariale)

À noter que les mesures d'allègement, dont nous allons parler dans la section suivante, ont généralement allongé de 5 à 10 ans la période d'amortissement des déficits de solvabilité après la débâcle de 2008 et la crise financière de 2011.

Il existe certains régimes qui prévoient des formules de partage de risque où la cotisation salariale varie en fonction de la situation financière du régime. La cotisation salariale est donc appelée dans ces cas-là à varier, mais la cotisation patronale doit de toutes façons combler l'écart entre la cotisation salariale et la cotisation totale requise.

On notera au passage que, dans le cas d'un **Régime de retraite par financement salarial**, dont celui de la FTQ, l'équation est semblable, **mais avec la différence que la cotisation patronale est fixe et c'est donc la cotisation salariale qui est appelé, le cas échéant, à couvrir un déficit de capitalisation ou de solvabilité.**

Rappelons que l'amortissement des déficits de solvabilité n'est plus requis depuis le 31 décembre 2006 pour les régimes municipaux, universitaires et de CPE. .

4. Quels renseignements intéressants peut-on trouver dans une évaluation actuarielle?

La lecture d'une évaluation actuarielle peut nous fournir un certain nombre de renseignements très utiles. **Il est important d'avoir en main non seulement la dernière évaluation actuarielle, mais les 2 précédentes de façon à avoir une bonne idée de l'évolution de la situation du régime.** En particulier, disposer des 2 évaluations précédentes nous permet de répondre aux 2 questions suivantes :

- 1) Comment se compare la situation financière du régime avec celle qui prévalait il y a 3 ans? 6 ans?
- 2) Quelle a été l'évolution des hypothèses actuarielles au cours de ces années? L'actuaire a-t-il changé son fusil d'épaule dans son approche au cours des ans ? Et est-ce que l'expérience en pratique des dernières années nous permet de voir si, de façon systématique, l'expérience du régime est *plus favorable*, ou *moins favorable* que les prévisions actuarielles?

Le tableau suivant nous donne une idée de ce qu'on peut trouver dans une étude actuarielle et à quoi cela peut nous servir.

Comment se servir de l'évaluation actuarielle?

Élément de l'étude actuarielle	Comment on peut s'en servir
Résumé du régime de retraite	Bien que ce résumé ne soit évidemment pas un substitut au texte du régime, il peut servir de guide utile pour comprendre rapidement les principales dispositions du régime; utile en particulier pour les membres d'un comité de négociation ou un permanent syndical qui veut une première introduction aux prestations offertes par le régime.
La capitalisation et la solvabilité du régime	Le régime est-il en bonne santé financière? Est-il suffisamment capitalisé ? Serait-il solvable en situation de terminaison (fermeture ou faillite)?
Les hypothèses actuarielles, ainsi que les changements apportés et l'impact de ces changements	Surtout si on a en mains les 2 ou 3 évaluations précédentes, une comparaison permet de se faire une idée de la direction dans laquelle penchait l'actuaire. 1) Les changements d'hypothèses actuarielles au fil des années semblent-ils bien justifiés, ou répondre à un «penchant» de l'actuaire pour être plus optimiste, ou plus conservateur, dans le temps? 2) L'expérience des gains et pertes permet de voir quelle a été la réalité du régime par rapport aux hypothèses qui avaient été faites lors de la dernière évaluation. Elle permet en particulier de voir si des gains d'expérience systématiques sont connus (ex : il y a toujours un gain en ce qui a trait à la mortalité, un gain qui va au-delà de ce qui serait raisonnable pour tenir compte du vieillissement anticipé de la population dans les prochaines décennies. Ceci indiquerait que nos tables de mortalité sont biaisées, compte tenu des caractéristiques de notre groupe).
Le sommaire des gains et pertes depuis la dernière évaluation actuarielle.	Il est normal que les hypothèses actuarielles, par souci de prudence, soient plutôt légèrement <i>conservatrices</i>, mais si le biais est significatif, alors il y aurait lieu de réévaluer.
Le financement du régime	Permet de vérifier qui contribuera effectivement et dans quelle mesure au financement du régime (congé de cotisation ?)
Données sur les participantes et participants	Utiles notamment pour un comité de négociation qui voudrait comprendre un peu plus les caractéristiques du groupe.

On notera enfin que l'évaluation actuarielle n'aura pas d'influence en soi sur le coût réel du régime, lequel n'est connu qu'après le fait et tient compte de l'expérience vécue par le régime, plus spécifiquement du rendement effectif de la caisse et des prestations versées. Mais l'évaluation actuarielle influencera la rythmé et le niveau des cotisations versées: va-t-on provisionner de façon sécuritaire et plus tôt dans le temps le régime, ou l'employeur privilégie-t-il des résultats permettant un congé de cotisation à court terme quitte à renvoyer à plus tard le financement requis pour assurer la sécurité du versement des prestations promises ou la mise en place d'améliorations au régime?

5. Un nouveau cadre de financement pour les régimes du secteur municipal et universitaire, y inclus une mesure d'allégement spécifique.

Le Gouvernement québécois a publié en juillet 2010 un nouveau *Règlement concernant le financement des régimes de retraite des secteurs municipal et universitaire*. Ce règlement remplace les dispositions qui se retrouvaient dans le Règlement sur les régimes soustraits.

Les mesures suivantes sont des mesures qui s'appliqueront de façon **permanente** aux régimes municipaux et universitaires :

- L'évaluation actuarielle est obligatoire à tous les 3 ans, et non pas à tous les ans.
- L'**actif** du régime doit être établi selon la **valeur marchande** (toute forme de lissage de l'actif est interdite).
- La **Provision pour écarts défavorables (PED)**, une mesure applicable à la solvabilité des régimes du secteur privé à compter du 1^{er} janvier 2010, va également s'appliquer, **mais en capitalisation**. Les normes de calcul ressemblent à ceux introduits pour les régimes du secteur privé et sont calculés sur une base de solvabilité. Ceci implique que, pour un régime du secteur municipal, l'actif va être divisé en 2 fonds bien distincts, un «**compte général**» d'une part et une «**réserve**» d'autre part, avec des règles strictes sur la façon qu'elles se construisent et pour permettre que l'argent passe de l'un à l'autre. Par exemple :
 - Tout gain d'expérience et tout gain provenant d'un changement d'hypothèse ou de méthode **doivent** être versés à la réserve (même quand le régime est en déficit de capitalisation, ce qui peut augmenter d'autant le niveau du déficit à comber !)
 - L'excédent d'une cotisation d'équilibre sur la valeur d'une amélioration lorsque le régime a une solvabilité inférieure à 90% et les modifications au régime qui ont réduit la valeur des droits des participants **peuvent** aussi être versés à cette réserve.
 - Il faut que la PED soit pleine pour que des argents puissent alors être transférés de la réserve au compte général et être ainsi considérés comme des surplus pouvant servir à financer une amélioration ou un congé de cotisation. Il est aussi possible à ce moment-là que les gains actuariels puissent servir à réduire les cotisations d'équilibre, en commençant par celles à la fin de la période d'amortissement.

- À noter que toute cotisation supérieure au minimum requis, par exemple pour financer une indexation non garantie, peut continuer à aller au **compte général** et pourrait donc servir à financer une indexation (si le compte général est plus élevé que le passif), *même si* la PED n'est pas pleine.
- À noter que, comme mesure de transition, la PED est égale à 0 pour la période qui précède le 31 décembre 2012. La réserve n'a donc pas à être constituée d'ici là.
- La réserve, si elle a suffisamment de fonds, sert à payer 50% de la cotisation d'équilibre suite à un déficit **autre que celle découlant d'une amélioration apportée au Régime.**
- **Financement des déficits**
 - Si on ne tient pas compte du financement des améliorations, l'employeur continue à ne pas devoir assumer les déficits de solvabilité, seulement les déficits de capitalisation. Par conséquent, les lettres de crédit ne s'appliquent pas ici. À noter que pour les fins du calcul de la solvabilité, la réserve est considérée comme un actif.
 - À compter du 31 décembre 2011, il sera possible de consolider les déficits de capitalisation.
 - La période d'amortissement pour un déficit actuariel technique demeure à **15 ans** maximum
 - Dans le cas des fusions municipales, les déficits actuariels techniques pour les régimes des municipalités d'avant les fusions, s'il en subsiste, demeurent à la charge de chaque municipalité
- **Améliorations au Régime :**
 - Pour qu'une amélioration soit **financée par des surplus**, il faut que le régime soit en **surplus de solvabilité et que les surplus du régime excèdent la PED.**
 - Le montant maximum de surplus qui peut être utilisé pour financer une amélioration est égal au moindre de
 - l'excédent de l'actif sur le passif de solvabilité, et
 - l'excédent du compte général sur le passif de capitalisation.
 - Toute amélioration qui ne peut pas être **financée par ces surplus (sur base capitalisation et solvabilité)** doit être amortie sur 5 ans.

- De plus, l'employeur **doit continuer à verser la cotisation d'équilibre** pour une amélioration passée tant que le régime n'est pas en surplus et que la provision pour écarts défavorables n'est pas pleine.
- Toutefois, si le régime a un taux de **solvabilité inférieur à 90%**, l'amélioration doit être **financée immédiatement** par l'employeur en versant le coût complet de l'amélioration, ou à tout le moins la portion requise pour faire remonter la solvabilité à 90%.

Les mesures suivantes sont des mesures **temporaires** d'allégement qui s'appliquent depuis le 31 décembre 2008 et vont être en vigueur jusqu'au 31 décembre 2013:

- L'employeur (ou, dans un régime interentreprises, l'ensemble des employeurs) peut donner instruction au comité de retraite de réduire la cotisation pour amortir un déficit (autre qu'un déficit de modification) Une municipalité ne paiera donc que 1/3 du paiement mensuel autrement requis tandis qu'une université ne sera tenue de payer que 20% du montant mensuel autrement payable. Compte tenu des déficits ainsi reportés, le paiement de l'amortissement de ceux-ci après le 31 décembre 2013 sera assumé à 50% par la réserve, en autant qu'il y ait de l'argent disponible.
- Les obligations municipales versées à la caisse par certaines villes en lieu et place de cotisations d'équilibre avant le 31 décembre 2009 pourront être remplacées à leur échéance par des obligations avec les mêmes caractéristiques : l'obligation, jusqu'à concurrence de 17,5% de la valeur comptable de l'actif, doit être non négociable, avoir une échéance maximale de dix ans et porter intérêt à un taux convenu par le comité de retraite ou, à défaut, au taux des obligations gouvernementales *fédérales (!!!)* de 10 ans.

Source: Règlement concernant le financement des régimes de retraite des secteurs municipal et universitaire, *Gazette Officielle du Québec*, 7 juillet 2010. pp. 2833-2845 et Projet de règlement modifiant le Règlement concernant le financement des régimes de retraite des secteurs municipal et universitaire, *Gazette Officielle du Québec*, 21 décembre 2011. pp. 5632-5633.

6. Les mesures d'allègement aux règles de financement des régimes de retraite suite aux débâcles financières de 2008 et 2011

En raison de la crise financière de 2008, puis de 2011, auxquelles se combinent les faibles taux d'intérêt en vigueur qui ont une influence négative sur la solvabilité des régimes, les gouvernements ont introduit des mesures d'allègement temporaire pour les régimes complémentaires de retraite à prestations déterminées.



Mesures d'allègement pour les régimes du secteur privé enregistrés au Québec

C'est l'**employeur qui décide** si les mesures vont s'appliquer (dans un régime interentreprises, c'est celui qui a le pouvoir de modifier le Régime). Ces mesures poursuivent celles mises en place à la fin 2008 et vont s'appliquer pour la première évaluation actuarielle après le 30 décembre 2011 et leur impact cesse à la fin de l'exercice débutant après le 31 décembre 2012, soit en général le 31 décembre 2013: elles visent donc à reporter à plus tard le versement des montants dûs, à moins que de forts gains d'expérience en 2012-2013.

Les mesures temporaires prévues sont les suivantes:

1. Lissage de l'actif considéré aux fins de la solvabilité sur une période de 5 ans, ce qui augmente l'actif pris en compte à la date de l'évaluation actuarielle et réduit ainsi le déficit du régime; à compter de l'évaluation du 31 décembre 2013 ou après, il faudra toutefois revenir à la valeur marchande.
2. Consolidation des anciens déficits de solvabilité afin de ramener l'ensemble des déficits, nouveaux et existants au moment de l'évaluation actuarielle, à un seul déficit et de réduire ainsi la cotisation globale exigée;
3. Allongement de la période d'amortissement du déficit de solvabilité de 5 ans à 10 ans pour les cotisations d'équilibre à verser en 2012-2013; toutefois, le déficit déterminé lors de l'évaluation (obligatoire) du 31 décembre 2013 sera amorti sur une période maximale de 5 ans.
4. Sécurisation des rentes des retraités lors de la terminaison d'un régime de retraite d'ici le 31 décembre 2013 en raison de la faillite de l'employeur et de son incapacité à payer le déficit. Pour appliquer cette mesure de protection pour les retraités, la Régie des rentes du Québec :
 - offrira aux retraités et aux participants ayant droit à une rente immédiate la possibilité de prendre en charge la gestion de leurs actifs et le paiement de leurs rentes plutôt que de procéder à l'achat immédiat de leurs rentes auprès d'un assureur ;
 - devra gérer ces actifs selon une politique de placement "prudente" visant à bonifier le niveau de la rente des retraités ;

- assurera aux retraités le niveau de la rente, constaté lors de la terminaison et qui ne doit pas être inférieure à celle qui leur aurait été servie en l'absence des mesures d'allègement adoptées;
- mettra fin à la gestion des actifs des retraités au moment opportun, mais au plus tard au bout de 5 ans; les actifs serviront alors à acheter une rente ou le retraité pourra plutôt demander le transfert de ses droits vers un Fonds de revenu viager (FRV).

Sources: *Règlement concernant les mesures destinées à atténuer les effets de la crise financière à l'égard de régimes de retraite visés par la Loi sur les régimes complémentaires de retraite*, Nov. 2009; Aon, *Publication du règlement du Québec concernant les mesures d'allègement du financement des régimes de retraite dans le cadre de la crise financière*, nov. 2009; *Projet de loi 1, Loi modifiant la Loi sur les régimes complémentaires de retraite et d'autres dispositions législatives en vue d'atténuer les effets de la crise financière à l'égard de régimes visés par cette loi*, 2009. *Projet de règlement prévoyant des mesures d'allègement temporaires relatives au financement de déficits actuariels de solvabilité* dans la *Gazette officielle du Québec*, 28 décembre 2011.



7. **Alerte à nos régimes !**

La détérioration de la situation financière des régimes et l'attaque patronale contre les régimes à prestations déterminées.

La bulle boursière de la fin des années 1990 et l'effondrement boursier qui a suivi, sans compter la baisse des taux d'intérêt à long terme, ont eu un impact négatif important sur les régimes de retraite, aussi bien à prestations déterminées qu'à cotisation déterminée, ainsi que sur les REÉRs collectifs. La débâche financière de 2008 est venue ajouter un fardeau majeur qui a d'ailleurs nécessité la mise en place de mesures d'allègement par les gouvernements.

Une mauvaise nouvelle venant rarement seule, nous avons également payé le prix du comportement à court terme des années 1990. Prenant pour acquis que «l'exubérance boursière» et les surplus actuariels étaient là pour toujours, les surplus ont été largement utilisés, par les employeurs mais par les syndicats aussi, pour des congés de cotisation à répétition ou pour financer des améliorations, temporaires parfois (programmes de départ assistés à la retraite) mais aussi permanentes, qui pouvaient s'avérer très coûteuses. On en oubliait même de se demander si ces surplus n'étaient pas le fruit d'hypothèses actuarielles exagérément optimistes. Oubliée la parabole biblique qu'il faut engranger pendant les sept années de vache grasse afin de pouvoir faire face aux sept années de vache maigre...

Des régimes de retraite pris au milieu d'une «tempête parfaite»

- **Mauvais rendements boursiers**
- **Faibles taux d'intérêt** => passif coûte beaucoup plus «cher»
- **Gestion** des régimes trop **axée sur le court terme** (congés de cotisation plutôt que provisionnement sécuritaire des prestations promises et améliorations temporaires ou permanentes négociées dans les 10-15 dernières années)
- Les **normes actuarielles** (évaluation de solvabilité en particulier) et, dans une moindre mesure, **comptables** amplifient la **volatilité à court terme des résultats** et ne tiennent pas assez compte de la nature long terme des régimes de retraite

Les régimes de retraite ont ainsi été pris en sandwich au milieu de ce que des experts ont appelé une « **tempête parfaite** », tous ces facteurs frappant en même temps et dans toutes les directions sur nos régimes de retraite. Comme si ce n'était pas assez, les normes actuarielles (les normes de solvabilité en particulier) ont été modifiées 2 fois en 2005 pour augmenter encore davantage la volatilité des surplus/déficits de solvabilité, et les normes comptables risquent d'être bientôt modifiées, au nom de l'harmonisation avec les normes européennes et mondiales, pour accroître la volatilité du poids des régimes de retraite dans le bilan des entreprises. Dans tous ces cas, ce qu'on oublie, c'est la nature à long terme des régimes de retraite. Enfin, l'introduction à compter de 2010 de la **provision pour écarts défavorables sur base de solvabilité** va venir ajouter un fardeau additionnel pour les régimes de retraite du secteur privé.

Une fois mis en perspective, on comprend mieux l'origine de ces déficits, et surtout on peut mettre en place des approches visant à réduire la probabilité de revivre de telles situations de façon à assurer la viabilité à long terme de nos régimes de retraite. Pour certains employeurs toutefois, la solution est toute trouvée: on va se débarrasser de ces régimes encombrants, coûteux et laisser chaque travailleur et chaque travailleuse se débrouiller avec un régime à cotisation déterminée, en en profitant au passage pour réduire le niveau de cotisation patronale tout en leur faisant supporter 100% du risque. Certains sont déjà passés aux actes et ont réussi tandis que d'autres se sont heurtés à un mur, comme l'a découvert Louisiana-Pacific lorsque confronté au courage des travailleurs et travailleuses de Chambord membres du SCEP et à la solidarité des syndicats de la FTQ, notamment ceux du SCEP et de la région du Saguenay Lac Saint-Jean. De la même façon, Rio Tinto a dû reculer devant la détermination des Métallos de Havre Saint-Pierre qui refusaient de « CD leur PD ». D'autres attendent patiemment que les régimes de retraite émergent de leur déficit de solvabilité, et vont chercher à se faire octroyer, par la voie législative (comme ce fut le cas en commission parlementaire sur le projet de loi 30 en 2006) ou par la négociation, la propriété des surplus, de façon à avoir la certitude d'empocher les surplus quand ils mettront fin de toutes façons au régime. L'introduction en 2011 de nouvelles normes comptables davantage axées sur l'impact des valeurs marchandes à court terme du régime de retraite sur le bilan de l'entreprise va constituer un autre contrainte importante.

Pourquoi tenir à nos régimes à prestations déterminées ?

Lorsque les gouvernements ont mis en place les régimes publics tels que nous les connaissons aujourd'hui (SV/SRG ainsi que RPC/RRQ), ***l'argument central des gouvernements pour ne pas améliorer davantage les régimes publics était que les régimes d'employeurs, les régimes à prestations déterminées, constitueraient l'outil privilégié pour assurer l'objectif de maintenir le standard de vie après la retraite*** et ainsi assurer une autonomie financière à la retraite tandis que les régimes publics auraient le mandat plus limité d'assurer un plancher de revenu tendant à se rapprocher du seuil de pauvreté (ils n'y arrivent même pas en fait!)

On peut résumer ainsi les **4 raisons pour maintenir un régime de retraite à prestations déterminées (PD)** afin d'assurer une sécurité du revenu à la retraite:

1. Il garantit votre rente de retraite jusqu'à la fin de vos jours.
2. On en a plus pour notre argent ! Pour le même niveau de cotisation, il permet de verser un revenu plus élevé à la retraite (même si on change d'employeur).
3. Les risques associés au rendement et à l'espérance de vie sont supportés collectivement.
4. Pendant vos années de retraite, vous n'avez pas à gérer votre portefeuille et devoir ainsi faire face aux fluctuations du marché, aux frais administratifs, au faible rendement et surtout à l'insécurité.



Une première raison de maintenir un régime à prestations déterminées est qu'il **garantit** un revenu à la retraite:

1 PD: Un régime qui garantit un revenu sur une base viagère

1. Le syndicat peut négocier et améliorer à chaque négociation collective la formule de rente;
2. Sauf en cas de faillite, la Loi protège les droits acquis pour le service passé et ceux-ci ne peuvent donc pas être réduits;
3. Pour l'employeur, un outil intéressant de gestion des ressources humaines, car il favorise la rétention de la main-d'œuvre (un PLUS avec les pénuries appréhendées dans certains domaines) et s'avère particulièrement intéressant pour l'entreprise en période de restructuration (des programmes efficaces de départs anticipés à la retraite peuvent alors être mis sur pied).

Une deuxième raison, souvent moins bien comprise, est qu'**un régime à prestations déterminées est un véhicule de placement plus *efficient* pour constituer un capital retraite**. En effet, non seulement le régime à prestations déterminées améliore-t-il la sécurité du revenu à la retraite, mais des experts en finance reconnaissent que ce type de régime est un véhicule de placement nettement plus *efficient* pour constituer un capital retraite. Cela signifie que ***chaque dollar de cotisation versé dans un régime à prestations déterminées va générer plus d'argent entre les mains des retraités qu'un régime à cotisations déterminées tout en étant davantage en mesure de gérer le risque***. Comment est-ce possible ? Voici un certain nombre d'explications inspirées d'une analyse d'un consultant américain à l'emploi de Mercer³:

³ Donald Fuerst, *Defined benefit plans: Still a good solution ?* MERCER, 29 avril 2004. Une autre étude américaine sur les régimes 401(k), l'équivalent de nos régimes CD, révélait qu'environ 30% des participants détenaient environ 80% ou plus des actifs en actions tandis qu'un autre 30% étaient entièrement investis en fonds de marché monétaire ou de revenu fixe (Alicia H. Munnell et Annika Sunden, *Coming up Short: The Challenge of 401(k) plans*. The Brookings Institution Press, 2004.

2

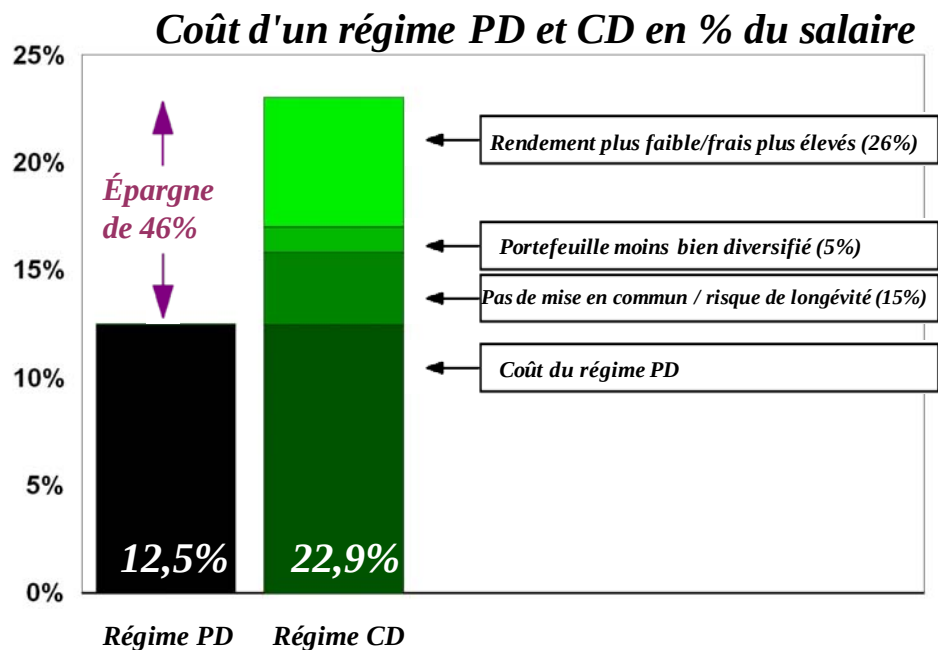
Un régime efficient: on en a plus pour son argent !

Le point de vue de la firme d'actuaire Mercer

1. Sur la base de l'expérience américaine, pendant la vie active, les régimes PD obtiennent:
 - a. 1 à 2% par année de plus par année que les régimes CD (ou l'équivalent des REÉRs),
 - b. = 20 à 40% de plus au moment de la retraite.
2. Un régime PD peut payer une rente avec la moitié du capital requis dans un véhicule individuel d'épargne (ex: REÉR/FERR)
3. En résumé, **pour le même niveau de cotisation: de 2,40\$ à 2,80\$ de rente peut être versé par le régime PD pour chaque 1\$ de retiré d'un régime CD ou d'un REÉR.**

Une autre étude effectuée récemment par deux experts (dont l'un travaille chez Aon), arrive à des conclusions assez semblables, comme l'illustre le graphique suivant:

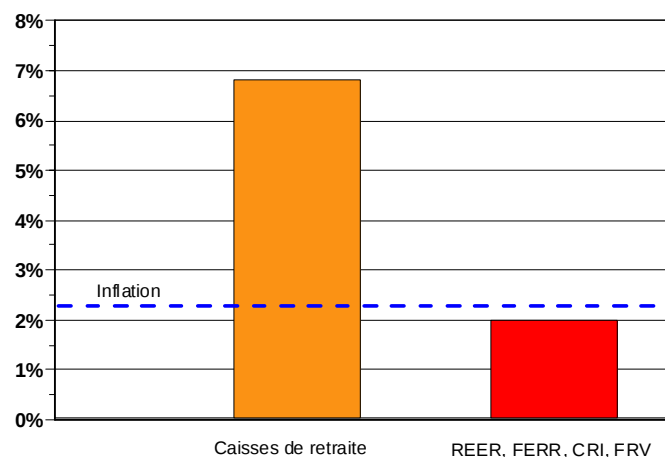
Le coût d'un régime PD est presque la moitié du coût d'un régime CD



Source: Almeida and Fornia, *A Better Bang for the Buck. The Economic Efficiencies of Defined Benefit Pension Plans*. 2008)

Une étude récente de la Régie des rentes du Québec est venue confirmer cette lecture Voici un extrait de cette étude:

«Le graphique montre le rendement estimé des placements faits dans les REER, les FERR, les CRI et les FRV sur la période 1999 à 2005. L'inflation moyenne au cours de ces six années a été de 2,4 %. Au cours de la période analysée, le rendement estimé sur les placements pour les REER, les FERR, les CRI et les FRV a été de l'ordre de 2 %, soit un rendement de 0,4 % inférieur à l'inflation.



«Durant cette même période, les caisses de retraite réalisaient un rendement médian de 6,8 %, soit 4,4 % de plus que l'inflation. Sur une période de six années seulement, un écart de

rendement de 4,8 % entre les RÉER, les FERR, les CRI et les FRV et les caisses de retraite représentées, dans la valeur accumulée, un écart de plus de 30 %.

«Une étude effectuée par Keith Ambachtsheer et Rob Bauer conclut à un écart de 3,8% entre le rendement des caisses de retraite et des fonds communs de placement pour la période de 1996 à 2004.

«Comment s'expliquer un tel écart? Des différences de frais d'administration et de comportements en matière de placements semblent être l'explication. Dans bien des cas, les choix en matière de placement dans les RÉER, les FERR, les CRI et les FRV sont le fruit de décisions individuelles, et les individus n'ont pas toujours la formation, les compétences et l'information que possèdent les investisseurs institutionnels travaillant pour les caisses de retraite... Toutefois, **cette brève analyse montre qu'il pourrait exister un écart important entre le niveau de vie à la retraite des individus qui ont accès à un régime de retraite à prestations déterminées et celui des personnes qui doivent compter uniquement sur les RÉER, les FERR, les CRI et les FRV.**»⁴

Une troisième raison de privilégier les régimes à prestations déterminées est que ceux-ci garantissent le versement de la rente le reste de la vie durant («rente *viagère*») et qu'ils assument donc le risque de longévité, une dimension importante en cette période de vieillissement de la main-d'oeuvre et d'allongement de l'espérance de vie.

⁴ Barrette, Chabot et Langis, *Les revenus de retraite au Québec. Déterminants de la situation actuelle et projection jusqu'en 2035*. Régie des rentes du Québec, 2008. pp. 19-20. Caractères gras ajoutés par nous.

3 Les risques associés au rendement et à l'espérance de vie sont supportés collectivement dans le régime PD

1. Alors que la rente de retraite d'un régime PD est **garantie sur une rente viagère**, rien ne garantit que le montant disponible au début de la retraite va «durer» aussi longtemps que la personne retraitée...
2. Dans un régime PD, impossible de vous retrouver devant rien, alors que ce n'est pas le cas dans un régime CD si vous avez le «malheur» d'être en bonne santé et de vivre vieux alors que vos fonds sont épuisés
3. La **mise en commun des risques de longévité** pour les participants d'un régime PD créerait un **avantage de 15 à 35%** en faveur d'un régime PD, selon l'estimation de Mercer.
4. C'est précisément parce qu'ils peuvent mettre en commun le risque de longévité de l'ensemble des participants que les régimes de retraite PD peuvent se permettre de maintenir une politique de placement plus diversifiée et performante.

Les diapositives illustrent le dilemme dans lequel se retrouvent les membres de régimes CD qui doivent assumer seuls leur risque d'espérance de vie, le risque le plus grave au plan financier étant de «durer» plus longtemps que leur argent.

Par ailleurs, trop souvent, dans nos comparaisons entre régimes à prestations déterminées et à cotisation déterminée, nous pensons aux années pendant lesquelles la personne cotise dans le régime collectif et accumule des droits, mais nous oublions que le membre du régime à cotisations déterminées doit, au moment de partir à la retraite, transférer ses avoirs dans un régime individuel, un Fonds de revenu viager, et se débrouiller avec.

4 Les risques et le coût de devoir gérer les fonds une fois à la retraite dans un régime CD

1. Pendant toutes les années de retraite, la personne retraitée devra gérer son Fonds enregistré de revenu de retraite (FERR) ou son Fonds de revenu viager (FRV) sur une base individuelle.
2. Elle devra donc gérer son portefeuille et ainsi faire face aux fluctuations du marché, au faible rendement (compte tenu de la nécessité de se cantonner dans des produits financiers «sécuritaires») et surtout à l'insécurité.
3. Les frais de gestion très élevés pour ces produits financiers sur le marché de détail viennent gruger une part significative des faibles rendements obtenus.
4. Mais comment s'organiser au fur et à mesure que l'état de santé ou d'autonomie diminue ?
5. On peut certes acheter une rente viagère des compagnies d'assurances, mais à quel prix ?

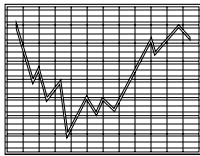
On a aussi pu assister ces dernières années à une stratégie patronale qui a fonctionné quelques fois, malheureusement. Lorsqu'il devient évident que l'employeur ne parviendra pas à convaincre ou à forcer le syndicat à terminer le régime à prestations déterminées, l'employeur a alors choisi de parvenir à ses fins par un moyen détourné: les membres actuels pourront continuer à participer au régime de retraite actuel à prestations déterminées (parfois même avec des bonifications ou un généreux programme de départ à la retraite au moment de la signature), mais les futurs membres devront adhérer à un régime à cotisation déterminée moins généreux. Que penser d'une telle approche ?

Et si l'employeur vous proposait de fermer le régime aux futurs salariés (clause orphelin)?

- Le nouveau régime est presque toujours un régime beaucoup moins généreux en ce qui a trait au niveau des cotisations, en plus des désavantages d'un régime CD par rapport à un régime PD.
- Le régime PD, privé de «sang neuf», voit son membership vieillir et le poids des retraités augmenter.
- Son coût en pourcentage du salaire devient donc de plus en plus élevé, surtout s'il y a un déficit, même modeste; ce coût devient si élevé en fait qu'on ne pourra plus espérer ni améliorations ni indexation: le régime devient gelé à toutes fins pratiques.
- La cohabitation de 2 régimes de retraite va rendre de plus en plus difficile tout espoir de négociation d'améliorations au régime de retraite PD, surtout au fur et à mesure que l'écart de coût entre les deux régimes se creuse.
- Ensuite, comment compter sur l'appui des jeunes ? Ils se rappelleront la discrimination dont ils ont été victimes avant leur embauche....L'employeur sera ainsi mieux placé pour pouvoir éventuellement terminer le régime de retraite, ce qui aura un impact sur les participants encore actifs, **mais aussi sur les retraités.**
- Résultat: deux mauvais régimes de retraite, et un syndicat divisé. Tous sont perdants !

Annexe

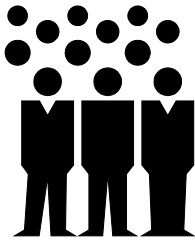
Impact d'un changement d'hypothèses actuarielles sur le coût d'un régime



Hausse du taux de rendement de l'actif

Hausse du taux d'augmentation des salaires
(prestation liée au salaire)

Hausse du taux d'inflation
(si indexation)



Hausse de l'âge où les membres prennent leur retraite

Hausse de l'âge du décès après la retraite

Hausse du taux de roulement du personnel
(mises à pied, départs,...)

Hausse de la proportion de mariages ou unions civiles
(rente au conjoint survivant sans pénalité)

Hausse de la mortalité avant la retraite

Hausse de l'incidence des invalidités
(si couvertes)

DIVERS

Hausse des frais administratifs



AIDE-MÉMOIRE

***À faire en priorité à mon retour
en ce qui a trait au financement du Régime***

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

5. _____

SECTION 4

PRENDRE NOTRE PLACE POUR ADMINISTRER LE RÉGIME DANS L'INTÉRÊT DES MEMBRES ET NOTRE ACTION SYNDICALE





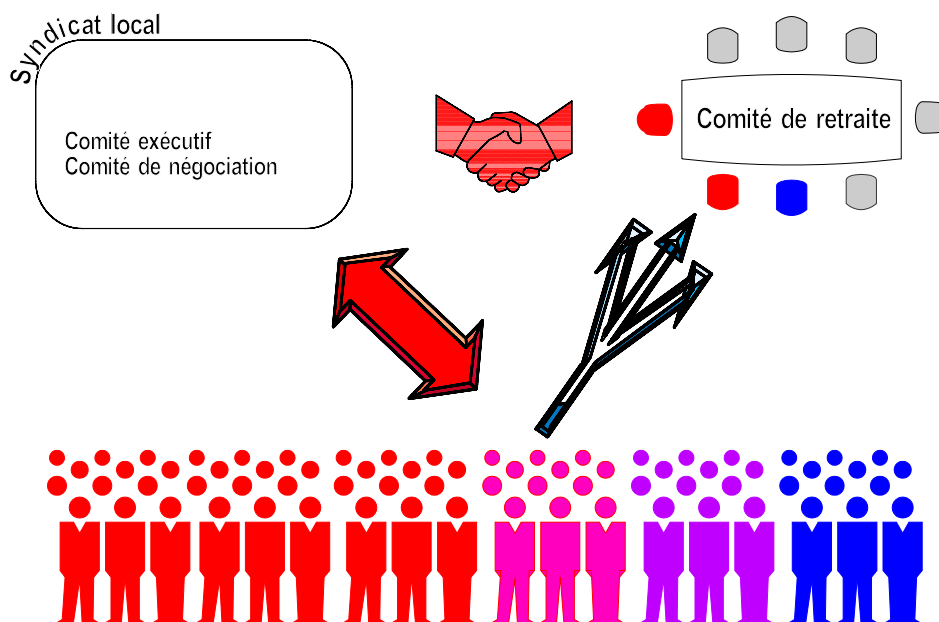
Dans cette section, nous verrons que :

- 1) Les différentes lois applicables permettent la mise sur pied d'un **comité de retraite** avec **représentation minimale des cotisants et des personnes retraitées** comme **administrateurs** du régime; au Québec, la loi l'impose.
- 2) La **responsabilité fiduciaire** d'un membre de comité de retraite signifie d'abord que la gestion du régime se fasse «**dans le meilleur intérêt des participants et bénéficiaires**»; dans cette perspective, la responsabilité fiduciaire et l'implication syndicale se complètent et se renforcent mutuellement.
- 3) Il faut nous assurer que **le comité de retraite se réunit régulièrement** pour s'acquitter adéquatement de ses responsabilités fiduciaires et pour faire un suivi et un contrôle suffisant des mandats dont il a la responsabilité même et de ceux qu'il a délégués à des fournisseurs externes ou à l'employeur.
- 4) Le comité peut déléguer ses responsabilités, mais il en demeure responsable en dernière analyse. Il doit donc **donner des instructions claires au délégataire et le surveiller de façon régulière**. De plus, **il ne devrait pas déléguer certaines fonctions stratégiques centrales** comme le contrôle de l'administration du régime en regard de ses objectifs, la sélection et le contrôle de certains fournisseurs clés ou la conformité avec les lois.
- 5) Il est important **d'informer les participants et les participantes sur leurs droits**. Le sommaire du régime et leur relevé personnalisé sont, à cet égard, deux outils importants.
- 6) Les responsables du dossier retraite dans un syndicat local ont intérêt à comprendre et expliquer aux membres leur relevé personnalisé; un outil d'information trop souvent négligé.
- 7) **L'assemblée annuelle des membres du régime de retraite** peut être un moment privilégié pour informer les membres et leur permettre de s'exprimer sur leurs besoins et attentes en ce qui a trait au régime de retraite et à son administration.

Introduction

Depuis le début de cette formation, nous avons pris connaissance des dispositions des régimes publics et de notre régime complémentaire. Cela nous permet de comprendre dans quelle mesure la sécurité du revenu à la retraite de nos membres est assurée de même que les mesures qui seraient requises pour atteindre nos objectifs de remplacement du revenu à la retraite et ainsi assurer une retraite dans la dignité à chacun de nos membres. Nous avons également abordé la question du financement des régimes de retraite et de l'évaluation actuarielle afin de mieux comprendre comment se finance un régime à prestations déterminées et les aspects à surveiller plus particulièrement.

Nous devons maintenant réfléchir à notre fonctionnement et à nos pratiques, aussi bien dans le cadre du comité de retraite qu'auprès des membres et de nos instances syndicales (assemblée générale, comité exécutif, comité de négociation, etc.). Il faut se rappeler au départ que le régime de retraite a été mis sur pied et doit être administré *dans l'intérêt des membres* du régime. Les membres sont non seulement directement visés par ce qui arrive au régime, mais ils ont des droits et un pouvoir, tant au niveau du syndicat qu'à l'intérieur du comité de retraite :



L'enjeu ici est donc de prendre notre place pour administrer le régime dans l'intérêt des membres, aussi bien par notre action au sein du comité de retraite que dans nos pratiques syndicales.

Commençons donc par situer la composition et le mandat du comité de retraite, ce qui nous conduira à aborder la question de la **responsabilité fiduciaire**.

1. Le comité de retraite comme *administrateur* du régime et sa composition

Discussion

Quelle est la composition de votre comité de retraite? Plus précisément, combien y a-t-il de personnes représentant les participantes et les participants actifs ou retraités du régime et ce, sur un total de combien de membres en tout?

Les lois prévoient que tout régime de retraite doit être constitué en **fiducie distincte de l'employeur**; quelqu'un doit prendre la responsabilité de s'en occuper et de prendre toutes les décisions requises pour qu'il soit bien géré et les lois confient l'administration du régime **à un administrateur**. Selon les lois, cet administrateur peut toutefois avoir des formes différentes.



- Le régime de retraite doit être administré par un **Comité de retraite**, comprenant :
- au moins deux membres élus respectivement par les participants actifs et les retraités,
 - deux personnes, sans droit de vote, également élues par ces participants, et
 - un membre indépendant. (Article 147 - 147.1)

La loi ne précise pas le nombre de personnes désignées par l'employeur, ce qui laisse ce dernier libre d'en nommer autant qu'il veut pour garder une nette majorité de membres au comité de retraite... La loi ne précise pas non plus de maximum pour les représentants de nos membres, mais il faut en négocier le nombre! Des dispositions particulières permettent d'exempter de cette exigence les régimes de retraite simplifiés.



L'administrateur d'un régime de pension est :

- dans le cas d'un régime interentreprises visé par une convention collective, l'organe de gestion constitué conformément au régime de pension ou de la convention collective ¹;
- dans un régime s'appliquant à un employeur, l'organe de gestion désigné dans le régime de pension ou dans la convention collective par les parties liées par une convention collective ou, à défaut, l'employeur;
- dans le cas d'un régime simplifié, une institution financière au besoin.

Si le régime de pension compte au moins cinquante participants et que la majorité de ceux-ci le demandent, l'employeur qui est l'administrateur constitue un conseil des pensions. Le conseil doit compter un représentant des participants et, si le régime comprend au moins cinquante participants retraités et que la majorité de ceux-ci le demandent, un représentant de ces derniers. Le conseil a les attributions suivantes :

- a) favoriser la connaissance et la compréhension du régime de pension chez les participants actuels et éventuels;
- b) examiner, au moins une fois par année, les aspects financiers, actuariels et administratifs du régime;
- c) exercer les attributions administratives réglementaires;
- d) exercer les attributions prévues par le régime de pension ou fixées par l'employeur.

L'employeur doit fournir au conseil les renseignements nécessaires à l'exercice de ces attributions.



L'administrateur peut-être un employeur, un comité de retraite composé de représentants de l'employeur et des participants, un comité de retraite composé exclusivement de représentants des participants au régime de retraite (les *régimes syndicaux* sont explicitement permis en Ontario), un conseil de fiduciaires d'un régime interentreprises dont au moins la moitié est constituée de représentants des participants au régime de retraite interentreprises ou de tout autre organisme auquel une loi confie l'administration d'un régime particulier.

Sauf s'il existe déjà un comité de retraite avec au moins 1 représentant des participants ou s'il s'agit d'un régime interentreprises mis sur pied en vertu d'une convention

¹

Si le régime interentreprises n'est pas visé par une convention collective, la loi prévoit la mise sur pied d'un comité des pensions devant compter un minimum de représentants des participants ou des retraités.

collective, les participants et les anciens participants à un régime de retraite peuvent, par une décision prise à la majorité de ceux qui participent au vote, créer un **comité consultatif**. Y participent au moins un représentant de chaque catégorie d'employés et des anciens participants. Les objectifs d'un comité consultatif sont les suivants :

- a) surveiller l'administration du régime de retraite;
- b) faire des recommandations à l'administrateur relativement à l'administration du régime de retraite;
- c) promouvoir la connaissance et la compréhension du régime de retraite de la part des participants au régime de retraite et des personnes qui touchent des prestations de retraite aux termes du régime de retraite.

Le comité consultatif ou son représentant a le droit d'examiner les dossiers de l'administrateur relativement à l'administration du régime de retraite et de la caisse de retraite, d'en faire des copies et d'en tirer des extraits (sauf en ce qui a trait aux renseignements personnels). L'administrateur d'un régime de retraite doit fournir au comité consultatif ou à son représentant les renseignements qu'il a sous son contrôle et que le comité consultatif ou son représentant exige pour les fins du comité.

Il n'y a qu'au Québec que la Loi impose la mise sur pied d'un comité de retraite avec une représentation minimale des participantes et des participants actifs et retraités pour administrer le régime de retraite. C'est possible dans les autres lois, ***mais il faut alors le négociier***. C'est ce que de nombreux groupes ont fait: non seulement afin d'assurer une transparence accrue dans l'administration de leur régime de retraite, mais aussi pour avoir leur mot à dire dans la façon dont il est géré.

Que notre régime soit sous compétence fédérale, québécoise ou d'une autre province, **il est possible de négocier une représentation accrue, paritaire ou majoritaire, des participants au comité de retraite. L'Ontario prévoit même la possibilité d'un comité de retraite formé exclusivement de représentants des membres du régime.** Dans le cas d'un régime à cotisations déterminées particulièrement, où les participants assument 100 % du risque, il serait normal que le comité de retraite soit composé majoritairement ou exclusivement de leurs représentants. Dans le cas d'un régime à prestations déterminées, le fait que les travailleurs soient les bénéficiaires du régime de retraite et que celui-ci constitue leur salaire différé justifierait la négociation d'une représentation paritaire au comité de retraite, ce que des groupes du secteur public et du secteur privé sont parvenus à négocier au fil des ans.

2. La responsabilité fiduciaire du comité de retraite : administrer le régime de retraite *dans l'intérêt des membres*

L'employeur et les membres du régime de retraite ont constitué un **patrimoine fiduciaire**, la caisse de retraite, dans le but de mettre de côté et d'accumuler l'argent qui servira à payer les rentes de retraite dont les participants seront les bénéficiaires. Le comité de retraite est **l'administrateur** de ce patrimoine fiduciaire, administrateur par conséquent de la **responsabilité fiduciaire** de gérer ce patrimoine dans le seul intérêt des participants et bénéficiaires.

Que dit la loi?

Dans l'ensemble, les lois canadiennes sont semblables en ce qui a trait à la **responsabilité fiduciaire** du comité de retraite ou de l'administrateur de tout régime de retraite et s'inspirent des législations analogues au Royaume-Uni ou aux États-Unis. Tous les membres du comité de retraite partagent conjointement et solidairement cette **responsabilité fiduciaire** et doivent travailler dans l'intérêt des membres et bénéficiaires. Les législations sont très claires à cet égard, comme on peut le voir dans le tableau suivant.

	
151. Le comité de retraite doit agir avec prudence, diligence et compétence, comme le ferait en pareilles circonstances une personne raisonnable; il doit aussi agir avec honnêteté et loyauté dans le meilleur intérêt des participants ou bénéficiaires. Les membres du comité de retraite qui ont ou devraient avoir, compte tenu de leur profession ou de leur entreprise, des connaissances ou aptitudes utiles en l'occurrence, sont tenus de les mettre en oeuvre dans l'administration du régime de retraite. 151.1. Le comité de retraite est présumé agir avec prudence s'il agit de bonne foi en se fondant sur l'avis d'un expert. 158. Un membre d'un comité de retraite ne peut exercer ses pouvoirs dans son propre intérêt ni dans celui d'un tiers²; il ne peut non plus se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et les devoirs de ses fonctions. S'il est lui-même participant ou bénéficiaire, il doit exercer ses pouvoirs dans l'intérêt commun, en considérant son intérêt au même titre que celui des autres participants ou bénéficiaires.	8. (3) L'administrateur d'un régime de pension gère le régime et le fonds de pension en qualité de fiduciaire de l'employeur, des participants actuels ou anciens et de toutes autres personnes qui ont droit à des prestations de pension ou à des remboursements au titre du régime. (4) L'administrateur doit agir, dans sa gestion, avec autant de prudence que le ferait une personne normale relativement aux biens d'autrui. (4.1) L'administrateur doit se conformer, en matière de placement de l'actif d'un fonds de pension, au règlement et adopter la pratique qu'une personne prudente suivrait dans la gestion d'un portefeuille de placements de fonds de pension. (5) L'administrateur qui a ou devrait avoir, compte tenu de sa profession ou de son entreprise, des connaissances ou aptitudes utiles en l'occurrence est tenu de les mettre en oeuvre dans la gestion du régime ou du fonds de pension... (10) L'employeur qui est l'administrateur et qui se trouve dans un conflit d'intérêts sérieux entre les fonctions qu'il exerce à ce double titre ... doit[t] : a) faire part du conflit au conseil des pensions ou aux participants du régime de pension dans les trente jours suivant le moment où il en constate l'existence; b) agir de façon à servir les intérêts des participants.

On remarquera que la Loi a été amendée en décembre 2006 pour inclure le nouvel article 151.1, lequel précise que les comités de retraite qui ont la prudence de fonder leurs décisions sur la recommandation d'un expert externe sont présumés avoir agi avec prudence et se mettent donc à l'abri en cas de recours initié contre eux dans le futur.

² Le « tiers » mentionné ici inclut notamment l'employeur .

L'«*intérêt des membres*», ça veut dire quoi dans le contexte des régimes de retraite?

Discussion

On entend souvent l'expression que «le régime de retraite doit être administré dans le seul intérêt des membres». Qu'est-ce qu'une telle expression signifie, ou qu'est-ce qu'elle devrait signifier, à notre avis ?

Comment mener une action syndicale en matière de régimes de retraite qui respecte à la fois les exigences légales découlant de la **responsabilité fiduciaire** et les objectifs syndicaux de défense et promotion des intérêts individuels et collectifs des membres?

Les membres siégeant à un comité de retraite ont déjà entendu de nombreux employeurs et experts leur expliquer que «la responsabilité fiduciaire, ça veut dire que vous devez tenir compte uniquement du rendement, car c'est là l'intérêt des membres et que vous devez laisser à la porte votre chapeau de syndicaliste et les principes qui iraient à l'encontre de cet intérêt des membres.»

Mais l'intérêt des membres est-il aussi limité? Certainement pas quand on considère les enjeux qui constituent également l'intérêt des membres :

- ☞ Lorsque l'administrateur doit **interpréter** les dispositions du régime, privilégie-t-il toujours l'interprétation favorable aux participants?
- ☞ Lorsqu'une erreur a été commise, est-ce que **l'intérêt du participant touché et l'équité** ont priorité sur l'intérêt financier du régime?
- ☞ Lorsque le régime de retraite réalise des rendements financiers supérieurs aux prévisions, est-ce que ces actifs additionnels servent à augmenter la **sécurité des prestations** promises ou à **améliorer** les prestations pour les participants actifs ou les retraités?

☞ Est-ce que l'administrateur met tous les moyens en oeuvre pour s'assurer que **les membres sont bien informés de leurs droits** et peuvent les faire valoir facilement ?

On sait aussi que les caisses de retraite, collectivement, avec les milliards sous gestion, constituent un des principaux bassins de capitaux sur les marchés financiers, et ce capital détient par exemple un pourcentage important des actions en circulation, ce qui leur confère des droits et un pouvoir important en tant qu'actionnaires d'entreprises. Et on sait que, dans certains cas, la compagnie La Baie par exemple, ce sont les propositions d'actionnaires qui ont finalement obligé la compagnie, il y a quelques années, à se donner une politique l'obligeant, ainsi que ses fournisseurs, à respecter les droits fondamentaux des travailleurs et travailleuses. En ce sens, ne peut-on pas dire que l'intérêt des membres, ça touche aussi aux enjeux suivants:

☞ Est-ce que, dans l'**exercice des droits de vote** des actions détenues par le régime de retraite, l'administrateur se préoccupe que ces droits de vote **tiennent compte des intérêts et des valeurs** des membres du régime, et est-ce que les membres en sont informés de façon transparente?

☞ Est-ce que, dans sa politique de placement, l'administrateur tient compte de l'aspiration des membres de vivre leur retraite dans des **communautés socialement et économiquement saines** qui assurent une bonne qualité de vie et un environnement adéquat et qui sont exemptes de violence ou de criminalité endémique?

La loi est claire: les membres du comité de retraite, peu importe qui les a nommés (employeur, membres du régime, ...), individuellement mais aussi de façon collective et solidaire, ont la **responsabilité fiduciaire d'administrer le régime dans l'intérêt des membres**. Mais s'ils ont légalement des responsabilités, **ils ont également des droits et des pouvoirs** !

3. Le fonctionnement du comité de retraite

Discussion

1. À quelle fréquence votre comité de retraite se réunit-il? Est-ce que cela vous apparaît suffisant, et pourquoi?

2. Est-ce que le déroulement des réunions du comité de retraite vous permet, en tant que membre du comité de retraite, d'être bien informé et de comprendre dans quelle mesure le régime de retraite est bien administré? Sinon, quelles sont les principales difficultés auxquelles vous êtes confronté?

3. Savez-vous comment, et où, est investi votre argent ?

4. Est-ce que le comité de retraite a délégué à l'employeur les responsabilités suivantes du comité de retraite? Si oui, cette délégation a-t-elle été accompagnée de directives ou d'instructions très précises? À quelle fréquence l'employeur présente-t-il un rapport de la façon dont il s'acquitte du mandat qui lui a été délégué par le comité de retraite?

Responsabilité des administrateurs / fiduciaires	Délégué à l'employeur?	Si c'est délégué à l'employeur:	
		Instructions spécifiques?	Fréquence des rapports
Sélection de l'actuaire	☐	☐	
Préparation de l'évaluation actuarielle et discussion du projet de rapport	☐	☐	
Élaboration de la politique de placement	☐	☐	
Congédiement et sélection des gestionnaires	☐	☐	
Rencontres périodiques avec les gestionnaires	☐	☐	
Suivi de l'exercice des droits de vote des actions détenues par la caisse	☐	☐	
Calcul des prestations	☐	☐	
Application et interprétation des dispositions du régime	☐	☐	

Quelles observations tirez-vous de la discussion précédente en termes du fonctionnement d'ensemble de votre comité de retraite?

La gouvernance du comité de retraite doit lui permettre de s'acquitter adéquatement de ses responsabilités fiduciaires

On a beaucoup parlé ces dernières années de la *gouvernance* des caisses de retraite, soit la façon dont un comité de retraite est organisé pour remplir son rôle de fiduciaire. Il est certain que les membres d'un comité de retraite ne travaillent pas à temps plein pour le régime de retraite et qu'ils n'ont pas nécessairement toutes les compétences, d'où la nécessité pour le comité de retraite de recourir aux services de personnes ou d'organisations qui disposent de l'expertise pour conseiller le comité de retraite ou prendre en charge certaines tâches, le placement des argents en caisse par exemple. Plusieurs documents ont été écrits pour expliquer quelques éléments de base de la gouvernance des caisses de retraite. En voici quelques-uns :

Guide du membre du comité de retraite par Jacqueline Beaulieu, Carole D'Amours, Brigitte Marceau et Claude Rodrigue. Québec : Régie des rentes du Québec, 1999 (disponible auprès de la Régie des rentes du Québec et sur leur site Web (www.rrq.gouv.qc.ca))

Recommandations du Groupe de travail mixte de l'ACGFR, de l'ACARR et du BSIF sur la régie interne et l'auto-évaluation des régimes de retraite. (disponible notamment sur le site Web du Bureau du Surintendant des institutions financières du Canada (www.osfi-bsif.gc.ca/fr))

De plus, la Loi québécoise a été amendée en décembre 2006 par le projet de loi 30 (2006, chapitre 42) pour améliorer la gouvernance du comité de retraite.

Une première mesure: la loi affirme clairement désormais que **les dépenses de formation des membres du comité de retraite sont des dépenses admissibles**, ou pour reprendre le mot à mot de la Loi:



« 162. Les dépenses pour former les membres du comité constituent des dépenses d'administration. » (*Loi RCR*)

De plus, nous verrons plus loin que chaque comité de retraite doit se donner un **règlement intérieur** et ce règlement doit prévoir «les mesures à prendre pour former les membres du comité» (*Loi RCR*, a. 151.2, 5°). Le droit à une formation initiale et continue pour chaque membre du comité de retraite est ainsi davantage à notre portée.

En plus de favoriser la formation, la Loi prévoit maintenant clairement un **droit des membres du comité de retraite à l'information qu'ils considèrent «utile» pour administrer le régime**:



«**151.3.** Le secrétaire du comité de retraite, ou toute autre personne que le comité désigne, donne aux membres du comité les documents et renseignements utiles pour administrer le régime de retraite.

Les membres du comité ont accès à tout renseignement concernant le régime et peuvent obtenir copie de tout document. Toutefois, ils ne peuvent consulter des renseignements personnels que si l'exercice de leurs fonctions le requiert.»

«**154.3.** Le délégataire, le représentant ou le prestataire de services fournit au comité de retraite les documents et renseignements que les autorités gouvernementales lui communiquent et qui mettent en cause la conformité du régime de retraite ou de son administration avec la loi.»

Des mandats qu'un comité de retraite ne devrait pas déléguer

S'il y a une chose qui soit claire dans tous ces documents, c'est que **le comité de retraite demeure responsable en dernière analyse de s'assurer que la caisse de retraite remplisse adéquatement son mandat de payer les rentes promises aux participantes et participants**, peu importe que celui-ci se soit ou non entouré d'experts ou qu'il ait délégué certains mandats à l'employeur notamment. Un organisme international bien connu en matière de gouvernance des entreprises, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), a même pris la peine de préciser, dans un document intitulé *Lignes directrices de l'OCDE sur la gouvernance des fonds de pension*, que le comité de retraite «**ne devrait pas pouvoir s'exonérer totalement de ses responsabilités en déléguant** certaines fonctions à des prestataires de service extérieurs»³. Le document précise plus loin que «devraient au moins faire partie des grandes responsabilités [du comité de retraite] les responsabilités ci-après:

- suivre l'administration du fonds de pension afin de veiller à la réalisation des objectifs spécifiés dans les statuts, dans le contrat ou dans l'instrument fiduciaire, ou dans les documents qui s'y rapportent (diversification de l'allocation d'actifs, efficacité de l'administration par rapport aux coûts, etc.);

³

OCDE, *Lignes directrices de l'OCDE sur la gouvernance des fonds de pension. Recommandation du Conseil*. Paris : 2005. p. 8.

- choisir, rémunérer, contrôler et, si nécessaire, remplacer le personnel investi de responsabilités opérationnelles, ainsi que les prestataires de services extérieurs.
- veiller à ce que les activités [de la caisse de retraite] respectent la législation applicable en la matière (règles visant les investissements, obligation de notification et de communication d'informations, maîtrise des situations de conflit d'intérêts et de l'exploitation induite d'une information privilégiée, etc.)»⁴.

On notera que ce point de vue de L'OCDE sur le rôle du comité de retraite dans le choix des personnes et firmes à qui est déléguées est confirmé par un article introduit dans la Loi RCR en décembre 2006:



«154.1. Le comité de retraite choisit et engage les délégataires, les représentants et les prestataires de services. »

Même quand les membres du comité de retraite délèguent certains de leurs mandats, ils continuent à assumer leur responsabilité fiduciaire: il leur faut donc encadrer ces délégations par des instructions appropriées et la mise en place de contrôles adéquats

Comment concilier la responsabilité fiduciaire avec le fait que de nombreux comités de retraite ont délégué à l'employeur la totalité ou une très grande partie de leur mandat d'administrateur du régime de retraite? Dans son *Guide du membre du comité de retraite*, la Régie des rentes aborde cette question. Voici ce qu'elle en dit.

Le comité de retraite peut **déléguer** certaines de ses responsabilités, mais déléguer ne signifie pas abdiquer sa responsabilité. La Régie précise même :

La position de la Régie des rentes :

«Vous devez surveiller votre délégataire

Quand une fonction est déléguée, vous devez faire un suivi adéquat des actes du délégataire pour vous assurer qu'il remplit correctement ses fonctions... Vous devez mettre en place des mesures de contrôle qui vous permettront de déceler les problèmes d'administration. Pour ce faire, vous devriez exiger que le délégataire fournisse au comité de retraite les documents et rapports nécessaires pour démontrer que tout va

⁴ OCDE, *Lignes directrices de l'OCDE sur la gouvernance des fonds de pension. Recommandation du Conseil..Appendice II: Annotations aux lignes directrices sur la gouvernance des fonds de pension.*, Paris : 2005. p. 12.

bien. Chaque membre devrait examiner cette information et recourir, s'il le faut, aux services de conseillers pour l'analyser.

La prudence est de mise même lorsque des fonctions ont été déléguées à l'employeur. Celui-ci peut se trouver dans des situations où il aura à choisir entre son propre intérêt et celui de l'ensemble des participants et bénéficiaires. Pour protéger le comité et l'employeur de tout reproche de la part des participants et bénéficiaires, il est recommandé de vous entendre dès le départ sur les moyens à prendre pour permettre au comité d'assurer le suivi des fonctions déléguées à l'employeur.» (Régie des rentes du Québec. Guide du membre de comité de retraite. Québec : 1997. pp. 8-9)

Le problème n'est donc pas en soi le fait de déléguer, mais de se rappeler que **c'est le comité de retraite qui est le « boss »** et c'est à lui à déterminer le cadre, le mandat et à en assurer le contrôle pour être bien informé et être en mesure d'intervenir au besoin pour faire prévaloir son point de vue.

Des obligations accrues pour les délégataires ou prestataires de service (ce qui inclut les actuaires)

La Loi RCR a été amendée en décembre 2006 pour y introduire de nouvelles obligations pour les délégataires ou les prestataires de service (ce qui inclut les actuaires) afin de renforcer leur responsabilité envers le comité de retraite.

D'une part, constatant que les contrats que signaient les comités de retraite avec des firmes d'actuaires ou des gestionnaires comprenaient des clauses où ceux-ci se faisaient dégager par le comité de retraite de toute responsabilité professionnelle, la Loi est venue rendre illégal ce genre de clauses.



«**154.4.** Le délégataire, le représentant ou le prestataire de services ne peut exclure ou limiter sa responsabilité. Toute clause visant ce but est nulle.

Toute clause visant ce but et stipulée dans un contrat terminé ou en cours le 13 décembre 2006 est nulle si elle est abusive.» (*Loi RCR*)

La Loi a ajouté une nouvelle obligation, qui ne s'appliquait avant qu'aux seuls comptables (l'ancien article 161.1), et qui **oblige** tout « délégataire, représentant ou prestataire de service » (ces termes visent à peu près tout le monde avec qui le comité fait affaire, y inclus l'actuaire) à rapporter au comité de retraite toute « situation dont les incidences financières peuvent nuire aux

intérêts de la caisse de retraite et qui exige d'être corrigée» (ce type d'exigence est désigné en anglais par l'expression *whistle-blower*, mais il n'y a pas d'équivalent en français). Voici le texte complet de cet article:



«**154.2.** Le délégataire, le représentant ou le prestataire de services remet au comité de retraite les rapports relatifs à sa mission.

S'il constate dans le cours normal de sa mission une situation dont les incidences financières peuvent nuire aux intérêts de la caisse de retraite et qui exige d'être corrigée, il la rapporte par écrit au comité.

Si le comité ne corrige pas la situation sans retard, le délégataire, le représentant ou le prestataire de services envoie une copie de son rapport à la Régie.

La personne qui, de bonne foi, informe le comité ou la Régie comme le prévoit le deuxième ou le troisième alinéa n'engage pas sa responsabilité.»
(Loi RCR)

Le réexamen annuel des délégations, un bon moment pour faire le point et s'assurer que les instructions sont claires et les modalités de contrôle adéquates

D'ailleurs, la loi accorde une importance tellement grande à la délégation de pouvoirs qu'elle a renforcé en 2000 l'obligation pour un comité de retraite de réexaminer les délégations chaque fois qu'un nouveau membre avec droit de vote est nommé au comité de retraite, sauf s'il s'agit d'un remplacement pour terminer le mandat d'un autre membre :



« **155.** Sauf en cas de renouvellement de mandat ou en cas de désignation d'un nouveau membre en vertu de l'article 167, le comité de retraite doit, dans les 30 jours suivant l'entrée en fonction d'un membre ayant droit de vote, réexaminer les délégations de pouvoirs afin de déterminer celles qui doivent être maintenues ou révoquées.» (Loi sur les régimes complémentaires de retraite, L.R.Q., c. R-15.1, a. 155)

Tous les membres du comité de retraite demeurent donc en dernière analyse **responsables** de l'administration du régime de retraite, y inclus pour les tâches qui ont été confiées à l'employeur. Si vous n'êtes pas satisfait de la façon dont toute délégation est exercée, notamment en ce qui a trait à la gestion des prestations auxquelles les membres du régime ont droit (admissibilité, calcul des prestations, critères de détermination de l'invalidité au sens du régime, etc...) ou encore si vous estimez que l'absence ou la faiblesse des mesures de contrôle et de suivi de cette délégation vous empêchent de bien faire votre travail de fiduciaire, vous avez le droit de réclamer de rapatrier au régime de retraite l'exercice de certains pouvoirs précis ou, à défaut, de voter contre la prolongation de cette délégation, voire d'enregistrer votre dissidence. De plus, comme le comité de retraite est l'administrateur, il doit assortir cette délégation de directives qui encadrent cette délégation. Par exemple, même quand l'administration du régime au jour le jour est déléguée à l'employeur, le comité de retraite devrait demeurer l'instance où le texte du régime doit être interprété au besoin lorsqu'un membre s'estime lésé.

L'imputabilité, une conséquence de la responsabilité fiduciaire

La responsabilité fiduciaire du comité de retraite, soit d'administrer le régime dans le meilleur intérêt des participants et bénéficiaires, implique que le comité de retraite doit être imputable aux membres

La loi est très claire. Le comité de retraite, mais aussi chacun de ses membres individuellement et solidairement, est responsable de faire en sorte que le régime soit administré dans le meilleur intérêt des participantes et des participants ainsi que des bénéficiaires. Ceci implique que le comité de retraite doit être imputable de son activité envers ces personnes. Cette imputabilité envers les membres du régime devient encore plus importante lorsqu'on se souvient que le législateur a tenu à mettre en place des mécanismes légers de supervision de la Loi parce qu'il a plutôt privilégié la mise en place de comités de retraite avec présence de membres élus par les participants pour assurer un minimum de transparence et d'imputabilité.

Lorsqu'un comité de retraite prend une décision qui, selon vous, est contraire à la Loi ou à l'intérêt des membres du régime, vous devriez alors envisager d'**enregistrer votre dissidence**. Voici le texte complet de la Loi à cet égard:



«156. Chaque membre du comité de retraite est présumé avoir approuvé toute décision prise par les autres membres. Il en est solidairement responsable avec eux, à moins qu'il ne manifeste immédiatement sa dissidence.

Il est aussi réputé avoir approuvé toute décision prise en son absence, à moins qu'il ne transmette par écrit sa dissidence aux autres membres dans un délai raisonnable après en avoir pris connaissance. Le comité de retraite choisit et engage les délégataires, les représentants et les prestataires de services. »

Enregistrer sa dissidence est important pour qu'il soit clair aux yeux de tous (aussi bien les participants que l'employeur) que vous aviez des raisons sérieuses de vous objecter à une décision. Elle est aussi importante dans la mesure où tous les membres du comité de retraite peuvent être poursuivis personnellement s'ils ont failli à leurs responsabilités fiduciaires et que cela a entraîné des pertes pour la caisse ou pour des participants ou bénéficiaires.

Voilà pourquoi bon nombre de comités de retraite ont décidé de se donner une **assurance responsabilité fiduciaire** ⁵ qui assure alors les frais juridiques de défense de même que le cas échéant tout montant déterminé par le juge à la fin du procès jusqu'à concurrence du montant assuré, le reste devant être assumé conjointement et solidairement par l'ensemble des membres de comité de retraite qui étaient visés par la poursuite. Depuis décembre 2006, la Loi a clarifié le fait que le comité de retraite puisse faire assumer la franchise de la police d'assurance responsabilité par la Caisse, sauf s'il s'agit d'« une faute intentionnelle ou lourde» (*Loi RCR*, art. 162.2) et ce, pour toute poursuite pendante le 14 juin 2006 ou initiée après. De plus, certains comités de retraite ont pris la précaution de signer avec l'employeur une **convention d'indemnisation** qui peut couvrir des questions comme la souscription d'une assurance responsabilité comme avenant à la couverture de l'employeur en matière de responsabilité civile, ou la prise en charge éventuelle par l'employeur de la franchise ou du montant d'un règlement en excédant de la couverture d'assurance responsabilité et ce, au bénéfice de l'ensemble des membres du comité de retraite (et non seulement de ceux désignés par l'employeur). **Il s'agit là d'une question importante mais technique: posez des questions au comité de retraite pour obtenir de l'information précise et écrite sur la protection dont vous disposez et, au besoin, demandez à ce qu'une personne ressource qui s'y connaît se présente en comité pour faire le point sur cette question.**

⁵

Celle-ci peut être souscrite directement par le comité de retraite ou par l'entremise de l'employeur qui souscrit une assurance-responsabilité qui devrait alors couvrir **tous les membres du comité de retraite** et pas seulement ceux désignés par l'employeur.

Par ailleurs, il est utile de savoir que lorsqu'on donne sa démission à titre de membre du comité de retraite, il faut non seulement aviser l'administration de votre régime de retraite, mais il faut également **aviser par écrit la Régie des rentes du Québec**. C'est ce que prévoit l'article 1357 du Code Civil.⁶

Dans ses lignes directrices pour la gouvernance des caisses de retraite⁷, l'OCDE précise un certain nombre d'exigences à mettre en place pour assurer l'imputabilité du comité de retraite :

- la **tenue régulière de réunions** du comité de retraite;
- un partage du pouvoir de décision au sein du comité de retraite (obligation, par exemple, de prendre les décisions à majorité);
- l'**information adéquate des membres** et des bénéficiaires au sujet des décisions prises lors de ces réunions, à tout le moins, précise-t-on plus loin, pour les décisions susceptibles d'avoir une «lourde incidence» sur les futures prestations tel un changement dans la politique de placement et ces décisions devraient être communiquées régulièrement, par exemple une fois par année;
- faire **rapport** de ses activités à l'**organisme de supervision**;

Lien avec les lois québécoise ou canadienne

Responsabilité individuelle et solidaire de chaque membre du comité de retraite, avec le droit toutefois d'enregistrer sa dissidence.

L'obligation contenue dans les deux lois de transmettre un rapport annuel à tous les membres du régime de même, dans la loi québécoise, que l'exigence d'une assemblée annuelle des membres pour faire rapport.

Requis dans les deux lois.

⁶ «1357. L'administrateur peut renoncer à ses fonctions en avisant par écrit le bénéficiaire et, le cas échéant, ses coadministrateurs ou la personne qui peut lui nommer un remplaçant. S'il ne se trouve aucune de ces personnes ou s'il est impossible de leur donner l'avis, celui-ci est donné au curateur public qui, au besoin, assume provisoirement l'administration des biens et fait procéder au remplacement de l'administrateur.

L'administrateur d'une fiducie d'utilité privée ou sociale doit aussi aviser de sa démission la personne ou l'organisme désigné par la loi pour surveiller son administration.» (Code civil)

⁷ OCDE, *Annotations aux lignes directrices sur la gouvernance des fonds de pension* dans *Lignes directrices de l'OCDE sur la gouvernance des fonds de pension. Recommandation du Conseil*. Paris : 2005. p. 15.

- la mise en place de mécanismes transparents de sélection des membres du comité de retraite, prévoyant notamment la possibilité de désigner des représentants des membres et des bénéficiaires selon un système de sélection «juste» qui permettrait, dans le cas où ils sont élus par les participants, de «renforcer la responsabilité», tout en reconnaissant que, dans les milieux syndiqués, les syndicats «se sont déjà dotés de systèmes électoraux internes qui peuvent rendre ces élections superflues»;
- la mise en place de procédures adéquates de planification des renouvellements.

Lien avec les lois québécoise ou canadienne

La loi québécoise le prévoit explicitement (élection de 2 membres avec droit de vote et deux sans droit de vote lors de l'assemblée annuelle) de même que l'exigence de la nomination d'un membre indépendant.

Rien n'est prévu dans l'une et l'autre loi pour les autres membres du comité de retraite.

L'élection de 2 membres non votants prévue par la loi québécoise depuis 2000 a été introduite dans ce but.

Constatant des lacunes importantes dans la gouvernance des comités de retraite, la Régie des rentes a proposé au Gouvernement des amendements portant spécifiquement sur la gouvernance de chaque comité de retraite, amendements qui ont été introduits dans la Loi en décembre 2006 par le projet de loi 30.

Par ailleurs, pour assurer une plus grande transparence dans la gouvernance et, espère-t-elle, relever la qualité même de cette gouvernance, la Loi oblige les comités de retraite à se donner, depuis le 13 décembre 2007, un **règlement intérieur**, et exige que celui-ci porte sur un minimum de questions, notamment les fonctions et obligations respectives des membres du comité et les règles de déontologie qui les régissent, la procédure applicable lors des réunions et la fréquence de celles-ci, les mesures à prendre pour former les membres du comité ou les normes concernant les services que rend le comité, entre autres celles relatives aux communications avec les participants et les bénéficiaires.

4. L'information : un droit, une nécessité

Beaucoup trop de nos membres et même des dirigeants et dirigeantes de nos sections locales, s'accommodent d'une situation où le régime de retraite est perçu comme quelque chose de compliqué à comprendre et le relevé annuel comme une série de chiffres et de tableaux qu'on ne parvient pas à comprendre : de la magie noire, pleine de chiffres sortis de nulle part!

Trop souvent, on passe nos années au travail à ne pas savoir de quel budget nous pourrions disposer pour vivre dans les 20 ou 25 années de notre vie qui suivront notre retraite.

De plus, beaucoup trop d'employeurs ont refusé d'investir les ressources financières et humaines pour s'assurer de rendre simple, compréhensible et pertinente l'information relative au régime de retraite. Ce n'est pas toujours simple en partant, mais des fois on réussit à la compliquer encore plus! C'est vrai pour l'information de nature individuelle, mais ce l'est encore plus pour les informations de nature collective sur le régime. L'employeur ne devrait-il pas avoir intérêt à bien communiquer, voire publiciser, le professionnalisme et la qualité de la gestion du régime dans l'intérêt des participants et participantes?

De son côté, le syndicat ne devrait-il pas miser sur sa force, sa capacité de rejoindre les membres et de leur parler directement, dans une langue qu'ils comprennent, pour à la fois répondre à ce besoin d'information, mais également pour devenir l'interlocuteur de choix des membres en matière de régime de retraite et pouvoir compter sur les intérêts et leur mobilisation lorsque les enjeux du régime de retraite le nécessiteront?

Nous allons commencer par aborder la question de l'information à laquelle ont droit les membres, notamment au moyen d'une présentation du **relevé personnalisé**, à la fois parce qu'il est important que chaque membre comprenne beaucoup mieux son régime de retraite et les droits qu'il a accumulés à ce jour et aussi parce qu'il s'agit d'une façon concrète pour le membre siégeant au comité de retraite d'établir un contact avec les membres, se faire connaître d'eux et souvent de découvrir de première main des problèmes d'application du régime de retraite.

Confierais-tu 85,000\$
à une institution financière,
sans savoir ce qui est fait avec,
et sans avoir ton mot à dire ?



5. Les relevés personnalisés, un outil d'information négligé

Le relevé personnalisé doit contenir un certain nombre de précisions, qui varient selon la loi applicable.



Voir l'article 112 de la Loi RCR et l'article 57 du Règlement RCR, qui précisent par ailleurs que le relevé doit être transmis dans les 9 mois de la fin de l'année.



Voir l'article 28 de la Loi sur les prestations de pension et les articles 22-23 du Règlement sur les Prestations de pension, qui précisent par ailleurs que le relevé doit être transmis dans les 6 mois de la fin de l'année.



Voir l'article 27 de la Loi sur les régimes de retraite et l'article 40 (2) du Règlement sur les régimes de retraite, qui précisent par ailleurs que la déclaration doit être remise dans les 6 mois de la fin de l'année.

Comment peut-on comprendre son relevé personnalisé?

Il y a une grande diversité de formats de relevés personnalisés. Certains tiennent sur une feuille imprimée recto verso et contiennent le minimum prévu par la loi : c'est rapide à lire mais, pour la simplicité et la compréhension, ce n'est pas toujours optimal. D'autres au contraire prennent la forme de petites brochures bien « léchées » qui insistent sur les « avantages uniques et généreux » que la compagnie offre à son personnel, mais les membres ne s'y retrouvent pas toujours dans la profusion des simulations et données présentées. Certains relevés prennent la peine de fournir aux membres les données de revenu et de service crédité pour **chaque** année de participation. Ceci facilite grandement la vérification par le membre de l'exactitude des données pour l'ensemble du service accumulé. D'autres ne se donnent pas la peine de le faire. Il est par ailleurs exceptionnel qu'une entreprise offre des séances d'information ou des cliniques pour aider les membres du régime à comprendre ce relevé. Ceux-ci ne savent pas toujours vers qui se tourner pour comprendre ce qu'il y a dans ce papier. Résultat : le papier arrive par le courrier une fois par année et, comme celui-ci est pratiquement incompréhensible pour beaucoup de membres, il est soigneusement rangé dans le tiroir des papiers personnels, quand il n'est pas purement et simplement égaré. Il y a là un besoin important des membres et le syndicat devrait prendre les moyens pour qu'il soit adéquatement comblé. Certains employeurs plus clairvoyants ont compris le besoin et assument de telles sessions ou cliniques. Mais là où l'employeur ne peut pas, ou ne veut pas, renseigner les membres sur le relevé personnel, ***pourquoi le syndicat et les personnes siégeant au comité de retraite ne prendraient-ils pas l'initiative d'organiser de telles rencontres?***

On trouvera plus bas un exemple d'un relevé personnel plutôt succinct, qui illustre ce qu'un relevé personnel est susceptible de fournir comme information. Dans l'exemple qui suit, il s'agit d'un régime à prestations déterminées :

Exemple de relevé

- Le régime verse une rente égale à **1,5 % par année** de service crédité du **salaire moyen des 5 meilleures années**.
- **Aucune coordination** avec le Régime de rentes du Québec.
- Aucune prestation de raccordement.
- Retraite anticipée sans réduction à **60 ans** ou après **35 ans de service**.
- **Retraite anticipée** à compter de **55 ans** et la **réduction** est alors de **6 % par année d'anticipation**.
- Les périodes de maladie ou de congé de maternité sont exonérées, c'est-à-dire qu'elles sont créditées même s'il n'y a pas de cotisation versée).
- Les **périodes de congé** autorisé (libérations syndicales, etc.) et de mise à pied avec droit de rappel **peuvent être rachetées** à condition de **verser** un montant égal à la **cotisation salariale** requise pour la période.

Régime de retraite Généreux & Cie
Numéro du certificat d'enregistrement à la Régie des rentes du Québec : 12345
Numéro d'agrément auprès de l'ADRC : 987654

Votre régime de retraite

Aimée L'Espérance
872 rue des Souvenirs
Saint-Fidèle Québec

Date du relevé : 31 décembre 2010
Date de naissance : 1er janvier 1958
Numéro d'assurance sociale : 123 456 789

Nom du conjoint inscrit dans les registres du régime : Inconnu

Nom des bénéficiaires désignés : Inconnu

Date d'adhésion au régime : 1er janvier 1982

Taux d'intérêt appliqué en 2010 pour le calcul des intérêts sur les cotisations : 7,0 %

Sommaire des prestations

Service aux fins de l'admissibilité :	Service aux fins du calcul :	Cotisations versées :	Intérêts accumulés :	Total :
29.000 années	28.000 années	26 480 \$	16 052 \$	42 532 \$

Prestation en cas de cessation d'emploi

En cas de cessation d'emploi, vous avez droit à une rente de retraite annuelle, payable à 55 ans, égale à 8 219 \$.

Prestation en cas de décès

En cas de décès, votre conjoint ou, à défaut, vos ayants droit ont droit, en un seul versement, à la valeur de la rente alors acquise par vous.

Estimation de la rente de retraite en fonction de l'admissibilité

	Date	Admissibilité		Participation	Rente de retraite	
		Âge	Service		\$	En % du traitement moyen des 5 dernières années
Avec réduction actuarielle	Janvier 2013	55	31	30	15 244 \$	39.8 %
Sans réduction actuarielle	Janvier 2017	59	35	34	19 552 \$	51.0 %
	Janvier 2023	65	41	40	23 003 \$	60.0 %

État de votre participation au régime au 31 décembre 2009

Année	Traitement	Cotisations	Service aux fins	
			admissibilité	calcul
1982	7 500 \$	375 \$	1,000	1,000
1983	7 950 \$	398 \$	1,000	1,000
1984	8 427 \$	421 \$	1,000	1,000
1985	6 700 \$	335 \$	1,000	1,000
1986	9 469 \$	473 \$	1,000	1,000
1987	0 \$	0 \$	1,000	1,000
1988	10 639 \$	532 \$	1,000	1,000
1989	11 277 \$	564 \$	1,000	1,000
1990	11 954 \$	598 \$	1,000	1,000
1991	0 \$	0 \$	1,000	0,000
1992	13 431 \$	672 \$	1,000	1,000
1993	14 237 \$	712 \$	1,000	1,000
1994	15 091 \$	755 \$	1,000	1,000
1995	15 997 \$	800 \$	1,000	1,000
1996	16 957 \$	848 \$	1,000	1,000
1997	17 974 \$	899 \$	1,000	1,000
1998	19 053 \$	953 \$	1,000	1,000
1999	20 196 \$	1 010 \$	1,000	1,000
2000	21 408 \$	1 070 \$	1,000	1,000
2001	22 692 \$	1 135 \$	1,000	1,000
2002	24 054 \$	1 203 \$	1,000	1,000
2003	25 497 \$	1 275 \$	1,000	1,000
2004	0 \$	1 351 \$	1,000	1,000
2005	28 648 \$	1 432 \$	1,000	1,000
2006	30 367 \$	1 518 \$	1,000	1,000
2007	32 189 \$	1 609 \$	1,000	1,000
2008	34 120 \$	1 706 \$	1,000	1,000
2009	36 168 \$	1 808 \$	1,000	1,000
2010	38 338 \$	1 917 \$	1,000	1000

L'exemple précédent contient un tableau détaillé année par année. Une telle présentation n'est pas requise par la loi, mais aide grandement la personne à faire le point sur l'ensemble de ses droits accumulés et à identifier des erreurs dans son dossier. Il s'agit donc d'une pratique que les membres de comité de retraite devraient encourager dans la présentation des relevés personnalisés annuels aux membres.

De façon plus générale, le tableau suivant vous aide à identifier un certain nombre d'éléments qui sont requis par les législations fédérale ou québécoise et qui devraient apparaître dans votre relevé annuel personnalisé.

Tableau : Quelques éléments qui doivent être inclus dans un relevé personnalisé.

				
Identification				
Nom du participant		R. 57, 1°	R. 23 (1) a)	R. 40 (1) b)
Nom du régime de retraite et numéro d'enregistrement		R. 57, 2°		R. 40 (1) a)
Adresse du bureau du comité de retraite et le nom et l'adresse de la personne ressource à rejoindre pour tout renseignement concernant le régime		R. 57, 3° et 4°		
Nom du conjoint ou du bénéficiaire (ou l'absence d'inscription)		R. 57, 6°	R. 23 (1) g), h)	R. 40 (1) h, i))
Date de naissance du membre;			R. 23 (1) c)	R. 40 (1) b)
Droits acquis par le membre				
Date d'adhésion au régime de retraite		R. 57, 7°	R. 23 (1) d)	R. 40 (1) d)
Quand	Date(s) où le participant a acquis ou acquerra intégralement ses droits			R. 40 (1) e)
	Première date où le membre sera admissible à une retraite anticipée		R. 23 (1) f)	
	Date où la rente normale devient payable	R. 57, 9°		R. 40 (1) f)

				
	Date à laquelle le participant atteindra l'âge admissible;		R. 23 (1) e)	R. 40 (1) g)
Cotisation	Montant des cotisations salariales ou volontaires versées par le membre pendant la dernière année, ainsi que la valeur totale des cotisations salariales avec intérêts	R. 57, 10°	L. 28 b) (ii), R. 23 (1) i), j)	R. 40 (1) k, l), m), n))
	Cotisations patronales versées au compte du participant (régime à cotisations déterminées) au cours de l'année et total des cotisations accumulées avec intérêts	R. 57, 12°	R. 23 (1) k)	R. 40 (1) o)
	Droits et sommes transférées au compte du participant et sommes versées pour le rachat de services passés, au cours du dernier exercice financier et depuis l'adhésion au régime	R. 57, 13°	R. 23 (1) l)	
Taux d'intérêt crédité sur les cotisations		R. 57, 14°	R. 23 (1) n)	
Combien	Service crédité par le régime, aussi bien pour l' admissibilité à la retraite que pour le calcul de la rente , au cours de la dernière année ainsi que depuis son adhésion au régime	L., 112, R. 57, 15° a)		R. 40 (1) p)
	Rente normale payable pour le service accumulé	R. 57, 15° b) à d)	R. 23 (1) m)	
	Prestations de pension auxquelles le participant a droit, à la fin de l'année, au titre du régime		L. 28 b) (i)	
	Salaire utilisé, le cas échéant, pour déterminer la rente			R. 40 (1) p)
	Coordination, le cas échéant, avec le RRQ ou la SV			R. 40 (1) p)
<i>Au moins à tous les 3 ans</i> : Valeur transférable en cas de cessation de service		R. 57, 15° 2 ^e alinéa		
Prestation payable au décès du participant			R. 23 (1) o)	R. 40 (1) j)
Situation financière du régime et renseignements généraux				
La situation financière du régime : taux de solvabilité, surplus actuariel, cotisation patronale versée pendant l'exercice, part du surplus utilisée le cas échéant au paiement de la cotisation patronale ou à des améliorations au régime		L. 112 R. 59.0.2	L. 28 b) (iii)	R. 40 (1) q), r)
Nom et adresse de toute association représentant des retraités, des inactifs ou des bénéficiaires		L. 112		

Voici quelques conseils pour comprendre ou expliquer un relevé personnalisé :

1. Le comprendre d'abord

Pour pouvoir expliquer le relevé personnalisé, il est indispensable de bien se familiariser avec les dispositions du régime de retraite ainsi qu'avec la façon dont le relevé est constitué. Commencer par bien comprendre son propre relevé personnalisé, poser au besoin des questions au service des ressources humaines ou à l'actuaire (si sa firme a préparé les relevés en question) constitue un bon point de départ. Si vous ne comprenez pas votre propre relevé, il est peu probable que vous comprendrez le relevé de votre confrère ou consoeur !

2. S'assurer d'abord que le portrait est exact

Un relevé doit être constitué de deux types d'information : les **données factuelles sur le membre** et, par la suite, les **projections et simulations faites à partir de ces données**.

L'effort d'explication doit d'abord porter sur la compréhension des données factuelles sur le membre, car c'est sur cette base que non seulement les simulations sont faites, mais que la rente sera effectivement calculée et versée. Et c'est là que se situe le risque d'erreur. Ce n'est pas parce que les données sortent de l'ordinateur de la compagnie qu'elles sont nécessairement sans erreur! Bref, avant de regarder les simulations et projections, assurons-nous que le portrait au départ est compris et est «ressemblant».

Bien s'assurer au départ
que le portrait
est ressemblant,
et correspond à la réalité



Il est important d'aider les participants à identifier où se trouvent ces renseignements et ce qu'ils signifient. Surtout il faut pouvoir s'assurer que les informations qui y apparaissent sont conformes à la réalité. Les estimations de rentes auront davantage de sens si le membre comprend d'où proviennent les calculs qui ont mené à ces résultats.

Mon profil,
c'est la base de
tous les calculs
et projections



3. Expliquer les avantages prévus par le régime

Avant de passer à l'explication des estimations de rentes contenues dans le relevé personnalisé (telle rente à 60 ans, telle autre rente à 65 ans, par exemple), c'est souvent une bonne idée d'expliquer en gros la formule de rente du régime.

- **Quand** puis-je partir?
- **Combien** ça va payer?
- **Quelles** sont les conditions pour bénéficier de la pleine rente ?

Les membres peuvent ainsi faire le lien entre les informations personnelles et la rente estimée. De plus, s'ils comprennent en gros la façon dont le régime calcule la rente, ils peuvent se faire davantage une idée par eux-mêmes (ex : «si je travaille 1 an de plus, ma rente va augmenter de 2 % de mon salaire final, soit \$800 par année.»).

4. Expliquer ensuite comment lire les projections de rente

Il est maintenant possible d'expliquer la partie du relevé personnalisé expliquant les prévisions de rentes qui y apparaissent. Dans certains relevés plus élaborés, on va trouver plus d'un calcul, par exemple :

- a) ce qui arrive si vous prenez votre retraite **à la première date prévue au régime, même avec une pénalité** (ex : 55 ans);
- b) ce qui arrive si vous prenez votre retraite **à la première date où vous avez droit de la prendre sans pénalité** (ex : 58 ans et 27 ans de service);
- c) ce qui arrive si vous prenez votre retraite à l'âge normal de la retraite, c'est-à-dire **65 ans** généralement.

Si votre régime est coordonné avec le Régime des rentes du Québec, le montant de la rente coordonnée (lorsque vous atteignez 65 ans, par exemple) devra également être indiqué.

Vous avez intérêt à vous faire expliquer comment ces exemples ont été calculés. Par exemple, si un membre a droit de prendre sa retraite dans 10 ans, quel salaire est utilisé pour faire ce calcul? Une approche courante consiste à considérer que le salaire sera gelé entre aujourd'hui et cette date, mais il vaut vous en assurer! De même, l'inflation sera généralement considérée comme nulle. Mieux encore là, posez des questions pour vous en assurer. Si votre régime est un régime de carrière ou un régime avec une formule du genre «20\$ par année de service», les projections à la retraite **surestiment** souvent le taux de remplacement que vos membres auront parce qu'on ne tient pas compte que votre salaire va augmenter entre aujourd'hui et le moment du départ à la retraite.

Puisqu'il s'agit d'estimés, le but n'est pas d'arriver «à la cenne près» avec l'estimé, mais de bien situer l'ordre de grandeur de la rente estimée et de son caractère vraisemblable. Toutefois, un résultat qui s'éloigne de ce à quoi on s'attendrait indique soit une erreur dans le relevé, soit une mauvaise compréhension de votre part du mode de calcul de la rente.

5. Commencez modestement!

Assurez-vous de bien comprendre votre relevé, puis recherchez des occasions d'examiner quelques relevés personnalisés de membres de votre régime en cherchant à vous exposer à différentes situations auxquelles vous êtes susceptibles d'être confrontés. Cela peut être une bonne idée, une fois que vous en avez vu quelques-uns, de rencontrer la personne qui produit ces relevés. Elle pourra vous expliquer comment le relevé est préparé, ce qui clarifiera pour vous les situations qui ont pu vous poser des problèmes.

Vous allez constater très vite, après avoir vu quelques cas, que vous avez démystifié ce relevé et que vous pouvez en faire bénéficier les membres du régime. Vous vous sentirez plus à l'aise de vous «lancer» dans l'organisation d'une session avec plusieurs membres

de votre régime en même temps. Vous allez de plus constater que vous comprenez maintenant beaucoup mieux la nature et le calcul des prestations prévues dans le régime.

Enfin et surtout, vous aurez permis à des membres de votre régime de mieux comprendre les prestations que le régime de retraite leur offre et de mieux savoir ce qui les attend à la retraite. Vous constaterez sans doute par la suite, que c'est vers vous que les membres du régime se tourneront pour avoir de l'information, pour poser une question, pour vous demander un conseil ou vous informer d'un problème. Comme membre du comité de retraite, vous aurez enfin une source d'information fiable pour mieux comprendre l'administration du régime et les problèmes qui se posent.

6. L'assemblée annuelle des membres : un moment privilégié pour informer les membres de leurs droits, de l'administration de leur régime et pour entendre leurs préoccupations

Nous avons le droit à toute l'information sur notre régime de retraite et sur son administration. Des normes élevées de transparence constituent un gage important pour que notre régime soit bien géré. C'est pourquoi, en dépit du fait que l'accès à toute documentation pertinente portant sur l'administration du régime ou le placement des actifs devrait toujours aller de soi, les lois ont dû codifier un ensemble de **documents accessibles à tout membre du régime**. La loi

ontarienne précise même que ce droit est étendu au «représentant d'un syndicat qui représente des participants au régime de retraite» (Loi, art. 29 f). Le cas échéant, la liste de la documentation accessible légalement à tout membre du régime de retraite apparaît, selon les compétences, dans les lois et règlements suivants :

Chacun de nous a tellement d'argent dans la caisse: veillons au grain pour nous assurer que c'est bien administré. Et dans notre intérêt !



Loi RCR, art. 26, 111-112, 114, 146.6, 159, 161 et Règlement RCR, art. 60⁸.



Loi sur les prestations de pension, art. 9.2, 10 (1), 12 (1) et (3), 28 (1) et (3), et Règlement sur les Prestations de pension, art. 16 à 16.2



Loi sur les régimes de retraite, art. 25-26, 29-30, 78(2) et Règlement sur les régimes de retraite, art. 8-10.1, 38-39, 45



BC Pension Benefits Standards Act, art. 10 (1) et (4), 18 (2), 22 (1), 61 (3) et *BC Pension Benefits Standards Regulations*, art. 10 (2), 18 (a)

⁸

En janvier 2010, le texte du Règlement intérieur a été ajouté à la liste des documents accessibles à tout membre du Régime.

La loi québécoise prévoit un autre mode d'information pour les participantes et les participants ainsi que les bénéficiaires, plus direct et interactif. Elle exige en effet que **le comité de retraite convoque**, dans les six mois de la fin de chaque exercice financier du régime, par avis écrit, chacun et chacune des participantes et des participants et l'employeur à une **assemblée** où, au minimum, il est fait rapport des **modifications apportées au régime, de son administration** ainsi que, le cas échéant, de tout conflit d'intérêt déclaré. C'est également au moment de cette assemblée que **les participantes et participants** actifs d'une part, les membres non-cotisants et les personnes retraitées d'autre part, **peuvent élire leur représentante ou leur représentant au comité de retraite** ainsi qu'un deuxième membre non votant. **Rien n'interdit au comité de retraite sous juridiction fédérale ou ontarienne de tenir pareille assemblée annuelle, pour au moins informer les membres sur ces mêmes questions.**

Le comité de retraite a également la responsabilité de s'assurer que cette assemblée soit tenue dans des conditions adéquates, qu'elle suscitera l'intérêt des personnes présentes et qu'elle leur permettra de s'impliquer en posant toutes les questions nécessaires pour pouvoir bien comprendre, mais également de pouvoir s'exprimer quant à leurs attentes par rapport à la gestion du régime. Les membres du comité de retraite qui représentent les participantes et les participants devraient s'assurer que la convocation et l'ordre du jour de cette assemblée mettent l'accent sur les éléments d'information importants pour les membres quant à la situation financière du régime, à la sécurité de leurs prestations et à l'utilisation des surplus. Le seul fait de devoir informer correctement les membres des principaux enjeux affectant le régime a pour effet de rappeler au comité de retraite et à l'employeur que le régime de retraite doit être administré dans le seul intérêt de ceux-ci. Les prises de position des personnes représentant les membres au comité de retraite sont ainsi mieux appuyées, surtout si ces derniers ont déjà pris l'habitude d'informer régulièrement les instances syndicales et la base de ce qui se passe au comité de retraite.

Une information adéquate donnée aux membres quant à leurs droits, mais aussi quant à l'administration du régime de retraite, est essentielle car le régime de retraite représente leur principal actif financier (après leur maison) et leur principale sécurité du revenu pour les 20 ou les 30 années pendant lesquelles ils seront à leur retraite. Elle est d'autant plus importante que, au cours des dernières années, les organismes chargés d'assurer le respect des lois et la protection des droits des membres des régimes (la Régie des rentes au Québec et le Bureau du surintendant des institutions financières au fédéral) ont adopté, au nom du principe de *l'auto-réglementation*, une approche peu interventionniste. Ceci implique qu'ils interviennent ou surveillent de moins en moins et se fient aux règles de transparence en place et à la vigilance des membres des régimes de retraite et du comité pour s'assurer que ces droits sont respectés. Au mieux, ils se sont donnés certains critères pour suivre de façon plus serrée certains régimes davantage «à risque» selon leurs critères. Il en va donc de l'intérêt même des membres de s'assurer que la gestion du régime de retraite va leur assurer la sécurité de leurs prestations futures et une saine administration, dans le seul intérêt des participantes et des participants ainsi que les bénéficiaires.

7. Garder le cap sur la nécessité d'améliorer la sécurité du revenu à la retraite de nos membres

Devant les hauts cris des employeurs et le niveau élevé actuel des cotisations suite à une décennie de rendements modestes de nos régimes de retraite, faut-il jeter la serviette ? On se rappelle que les problèmes actuels de financement des régimes de retraite sont liés à des facteurs précis qui se sont combinés à ce moment-ci. Mais on sait aussi qu'on peut prendre le taureau par les cornes et envisager diverses options pour assurer la viabilité des régimes de retraite à prestations déterminées.

Plusieurs options pour mieux gérer le risque et le coût du régime

- La gestion à trop court terme des années 1990 et le manque de connaissance des fiduciaires ont contribué aux difficultés d'aujourd'hui: l'éclatement de la bulle boursière et les bas taux d'intérêt ont fait le reste...
- Pourtant, il existe un grand nombre d'options, déjà connues et expérimentées ailleurs, pour mieux gérer le risque d'un régime de retraite et éviter que les cotisations ne varient au-delà de ce qui est réaliste chez nous. Si on est déterminé à garder le régime en place et assurer sa viabilité à long terme, on peut entre autres examiner ce qui suit:
- Le **provisionnement du régime**: utilisation du surplus ou constitution d'une réserve, partage de risque différent, augmentation temporaire ou permanente des cotisations salariales.
- Les **prestations**: évaluer la pertinence que le versement de certaines prestations soit conditionnel à la situation financière du régime.
- Le **placement**: s'assurer que la répartition d'actifs et la structure du portefeuille sont d'abord axées sur le contrôle du risque, en tenant compte des prestations du régime, de la politique de provisionnement et de notre environnement
- Compte tenu de l'efficacité des régimes PD, ça va coûter beaucoup moins cher pour protéger notre sécurité du revenu à la retraite que de mettre le régime de côté et de le remplacer par un régime d'épargne et notre sécurité du revenu à la retraite sera mieux assurée !

Un syndicat confronté à un employeur qui veut sabrer dans le régime de retraite devra garder en tête que sa priorité absolue doit demeurer la défense des **besoins et intérêts des membres**, aussi bien les travailleurs plus âgés que les jeunes et ceux et celles à venir. L'expérience récente de syndicats confrontés à des demandes patronales nous indique déjà l'importance de s'appuyer sur les membres:



- **Formation:** que les conseillers syndicaux et les membres de comité de négociation comprennent les prestations offertes par le régime de retraite (force, limites), quand et comment ces avantages ont été obtenus, et surtout qu'ils comprennent clairement la différence entre régimes PD et CD par rapport à l'objectif d'une véritable sécurité du revenu pour nos membres;
- **Information:** démystifier et expliquer clairement aux membres les avantages du régime de retraite PD et la sécurité qu'il leur apportera à la retraite et ce, non seulement pour les membres à quelques années de leur retraite mais aussi les travailleurs et travailleuses plus jeunes qui risquent d'être ciblés dans l'argumentation patronale. Après leur salaire, le régime de retraite est probablement l'avantage le plus important auquel ils ont droit et l'actif le plus important qu'ils possèdent, à part peut-être leur maison ! Il faudrait produire du matériel d'information et de sensibilisation et le partager avec d'autres sections locales.
- **Prendre les devants !** Insister que le comité de retraite, par l'entremise de nos membres qui y siègent le cas échéant, pose des questions et fasse réaliser des travaux sur le financement du régime et la gestion du risque pour s'assurer que le régime de retraite est viable à long terme sous différents environnements financiers. Les membres du comité de retraite ont le droit, mais aussi la responsabilité fiduciaire, d'exiger de nos actuaires qu'ils nous donnent des réponses claires et étayées à cet égard ! Au besoin, il faudrait faire en sorte que des correctifs soient apportés à la lumière des informations obtenues afin d'assurer la pérennité du régime.
- **Soutenir activement et financièrement les groupes qui sont sur la ligne de feu** et qui luttent pour garder leur régime PD et faire circuler l'information sur les gains et les victoires. La perte d'un régime à prestations déterminées à un endroit réduit la capacité des groupes ailleurs de maintenir ces régimes et nous affaiblit collectivement. C'est d'ailleurs ce qu'avaient compris les travailleurs et travailleuses membres du SCEP, de l'Alcan et de d'autres groupes affiliés à la FTQ lorsqu'ils ont collectivement versé 1,5 millions de dollars aux grévistes de Chambord pour forcer Louisiana-Pacific à reculer.

- Comme le prévoyait déjà la résolution adoptée au congrès 2001 de la FTQ, **le mouvement syndical a un urgent besoin d'un réseau de communications** entre personnes impliquées dans le dossier retraite, en utilisant nos conseillers et conseillères responsables de dossier, nos militants et militantes et l'Internet, pour faciliter l'échange d'informations et de matériel et permettre une solidarité concrète, rapide et efficace.

Le syndicat aura aussi intérêt à refaire l'historique des dernières négociations ainsi que celui de l'évolution du financement ainsi que des prestations assurées par le régime de retraite. Il sera ainsi en mesure de rappeler, le cas échéant, à l'employeur l'ampleur des congés de cotisation pris et que le temps est peut-être venu pour lui de remettre ces sommes dans le régime de retraite, ce qui constituerait un juste retour du balancier...

Préserver notre sécurité du revenu à la retraite et empêcher la fermeture ou la terminaison de notre régime à prestations déterminées demandera détermination, solidarité et... imagination. Elle pourra impliquer un nouveau partage des coûts et des risques entre l'employeur, les participants actifs et les retraités. Mais, quelle que soit l'option retenue, **toute ouverture ou flexibilité syndicale devrait nécessairement impliquer un contrôle syndical accru**, qu'il s'agisse de **négocier des dispositions claires dans la convention collective quant à la protection de notre régime ou de son financement**, qu'il s'agisse de prendre notre place et d'obtenir une **gestion paritaire pour l'administration du régime**.



AIDE-MÉMOIRE

*À faire en priorité à mon retour
en ce qui a trait à l'information des membres
et au fonctionnement du comité de retraite*

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

5. _____

SECTION 5

S'ORGANISER POUR AMÉLIORER NOTRE RÉGIME





Dans cette section, nous verrons que :

- 1) nous pouvons identifier et mettre en place les améliorations requises dans notre régime de retraite, les étapes et les moyens requis pour y parvenir;
- 2) les objectifs que nous nous donnons et l'action que nous menons dans le dossier retraite constituent un outil syndical de plus pour défendre les besoins et intérêts de nos membres et pour faire face à la mondialisation.

Nos revendications syndicales en matière de régimes de retraite

Pour assurer un meilleur contrôle syndical, il faut d'abord obtenir une meilleure représentation syndicale au comité de retraite et l'appui de la structure syndicale; il s'agit là d'objectifs importants. Le régime de retraite représente un bénéfice majeur pour nos membres car il constitue une source importante de revenus pour plusieurs années. Il faut donc ensuite tenter de l'améliorer avec l'appui de nos membres.

Malgré l'essor des régimes complémentaires de retraites depuis 20 ans, il demeure que la situation des personnes retraitées reste précaire encore aujourd'hui et ce, particulièrement pour les femmes. En effet, malgré l'amélioration des revenus, les écarts entre les hommes et les femmes demeurent importants. Aussi, les réductions de services gouvernementaux dans plusieurs domaines obligent les personnes retraitées à se prémunir davantage contre les risques du vieillissement, notamment pour les services de santé et les services sociaux.

Atelier - Des gains pas à pas : discussion sur les améliorations à obtenir

Votre conseil exécutif syndical vous a demandé de préparer un rapport, en vue de la prochaine assemblée des membres du syndicat, sur la base de ce que vous avez appris lors de cette session de formation. Ce rapport devrait comprendre, selon ce que le comité exécutif vous a demandé, votre point de vue sur la situation actuelle et vos recommandations sur les revendications et actions que le syndicat devrait mettre de l'avant, ainsi que les moyens qu'il devrait se donner. Le comité exécutif espère que votre rapport et les discussions qu'il générera en assemblée alimenteront la préparation de la prochaine négociation de même que la façon dont il travaillera pour appuyer vos positions au comité de retraite.

1. Quelles sont les améliorations visées? Pourquoi?

2. Quels sont les étapes ou les moyens que vous anticipez pour y arriver?

Votre groupe devra préparer le contenu de ce rapport et désigner un ou des porte-parole qui auront à le présenter en assemblée. **Comme point de départ, vous devriez vous servir de ce que vous avez noté dans l'Aide-mémoire à la fin des sections 2 à 4.**

DES DÉFIS POUR NOS FONDS DE PENSION

Malgré le fait que ces régimes complémentaires sont essentiels, même améliorés, ils ne pourront jamais concurrencer efficacement un bon régime public. Globalement, les régimes privés ne couvrent qu'environ 45 % des personnes salariées et à peine une travailleuse ou un travailleur sur quatre du secteur privé.

- **Protéger et revendiquer l'amélioration de nos régimes publics**

Les travailleuses et les travailleurs qui ont un emploi précaire sont aussi mal protégés. Les nouveaux arrivants sur le marché du travail devront compter presque uniquement sur les régimes publics dont le taux de couverture est nettement insuffisant comme nous l'avons déjà vu. Et tous nos régimes de retraite ont été négociés et construits au fil des ans en présumant que la Pension de la sécurité de la vieillesse et le Régime des rentes assureraient une fondation ferme aux deux premiers « étages » de notre sécurité du revenu à la retraite.

- **Faire en sorte que nos régimes de retraite assurent une véritable sécurité du revenu lors du départ à la retraite**

Beaucoup trop de régimes de retraite continuent à avoir une formule qui n'assure pas un taux de remplacement lors du départ à la retraite, c'est-à-dire un taux de remplacement qui assure à la fois un revenu minimum suffisant et un maintien du standard de vie. Beaucoup trop de nos membres surestiment les montants réels qu'ils recevront à leur retraite. Un effort de sensibilisation et de démystification devra être fait au sein de tous nos affiliés. Et on ne parle même pas ici des groupes qui n'ont pas de régimes de retraite ou qui ont négocié un REÉR collectif tellement minimal qu'il équivaut pratiquement à laisser nos membres dans la pauvreté lorsqu'ils devront quitter leur emploi!

- **Obtenir ou améliorer la formule d'indexation?**

La grande majorité des fonds de pension n'offrent pas d'indexation complète des rentes. Seulement 1 % des fonds de pension dans le secteur privé offre une telle protection et à peine 30 % dans le secteur public. Cela entraîne une érosion du pouvoir d'achat très significative sur une période importante de vie, selon l'âge où l'on prendra sa retraite.

- **Négocier des ententes de transfert entre les régimes**

Les fonds versés dans ces régimes sont encore et malgré la volonté exprimée par nos gouvernements, très peu transférables d'un régime à l'autre. Les ententes de transfert doivent se négocier entreprise par entreprise pour faciliter la mobilité de la main-d'oeuvre aux prises avec des changements fréquents d'emplois. Et comme les entreprises, réagissant aux pressions des milieux financiers, elles ont tendance à «tirer la plug» plus vite que jamais, dès qu'un ralentissement économique survient. Il nous faudra, dans la mesure où nous n'aurons pas réussi à empêcher ces mises à pied, à au moins s'assurer que les travailleurs et travailleuses qui en sont victimes pourront quand même parvenir à accumuler, au cours de leur vie active, suffisamment de droits à la retraite pour avoir une retraite à l'abri de l'insécurité.

- **Augmenter le contrôle syndical sur les régimes, les surplus et l'activité économique qu'ils génèrent**

Enfin, les travailleuses et travailleurs ont encore trop peu de contrôle sur leurs fonds de pension et sur la gestion de ceux-ci. Il doit être révolu le temps où les régimes de retraite n'intéressaient que les plus âgés du syndicat et qu'ils étaient d'abord perçus comme une question strictement technique. Le régime de retraite, c'est d'abord et avant tout une question syndicale qui concerne notre avenir et plus largement celle de la communauté quand on pense à gérer nos actifs non seulement pour de meilleurs rendements financiers mais aussi pour favoriser un développement durable qui correspond à nos valeurs syndicales.

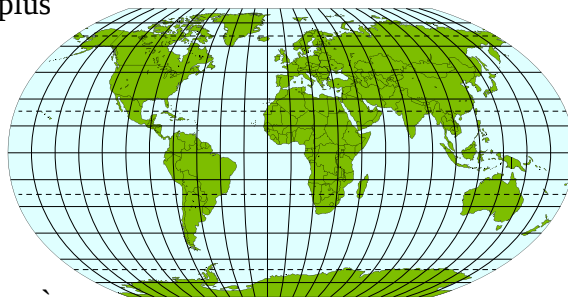
- **Développer une culture de la formation, au sein de nos syndicats, mais également des comités de retraite**

L'une des caractéristiques dominantes de la stratégie articulée par la FTQ au cours des dernières 25 années, ce qui nous a démarqués et ce, dans tous les domaines de l'action syndicale, a été d'appuyer l'action de la centrale et de ses affiliés pour assurer la formation des militantes et militants. La lutte pour nos droits, dans un contexte de mondialisation et de remise en cause de la place centrale de l'État, repose plus que jamais sur cette formation. C'est particulièrement vrai dans le domaine des régimes de retraite, à la fois parce que nous entendons prendre en charge nos caisses de retraite par la nomination de fiduciaires issus et représentatifs de notre membership et à cause de l'étendue et l'importance des responsabilités et enjeux associés à l'administration de nos régimes de retraite. Cette formation doit rejoindre les membres des comités de retraite, des comités exécutifs et de négociation de même que les militantes et les militants intéressés, selon leurs besoins. Le syndicat devra être prêt à investir les ressources requises pour élargir les connaissances de ses membres. Il faudra aussi veiller à ce que les comités de retraite consacrent eux aussi les ressources requises pour la formation de leurs membres et pour fournir une information appropriée aux membres du régime.

Un outil syndical de plus pour faire face à la mondialisation

Cette prise en charge collective de nos épargnes est plus que jamais nécessaire dans le contexte de mondialisation auquel nous sommes confrontés aujourd'hui.

Nos caisses de retraite investissent assez largement dans des entreprises qui, avec la mobilité actuelle des capitaux, font pression sur les travailleuses et travailleurs dans différents milieux, en région et même à l'échelle du pays avec des menaces de fermeture ou de délocalisation.



Le militantisme d'actionnariat peut devenir une réponse syndicale parmi d'autres pour répondre adéquatement à ces nouveaux défis. Il est permis de penser que nos actions syndicales à cet égard peuvent aussi se mondialiser pour soutenir les organisations syndicales ailleurs, notamment celles aux prises avec des régimes autoritaires et répressifs. Le rapport récent de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) démontre que la répression envers les syndicalistes augmente dans le monde.

Des travaux et initiatives récents de grandes caisses de retraite américaines, sous la pression, entre autres, de représentants syndicaux qui y siègent, prouvent qu'on peut à la fois investir profitablement les montants d'argent du régime de retraite, respecter les intérêts des participants du régime, exclure des pays qui ne fonctionnent pas selon des normes adéquates de démocratie ou de transparence ou qui ne respectent pas les normes internationales du travail en matière de liberté d'association, du droit de se syndiquer, d'interdiction du travail forcé ou du travail des enfants, ou encore investir dans des projets qui profitent aux participantes et aux participants du régime ainsi qu'à leur communauté.

S'impliquer dans la gestion des régimes de retraite n'est pas étranger à la lutte syndicale pour la dignité, le droit au travail, la démocratie, l'égalité entre hommes et femmes, les droits humains, économiques et sociaux ainsi que la solidarité ici et au plan international. Cette implication est l'un des outils, encore largement inexploité, de l'arsenal dont dispose le mouvement syndical. À nous d'apprendre à utiliser cet outil, à développer des alliances et à en faire bénéficier les travailleurs et travailleuses, d'ici et d'ailleurs.

Annexe

Tableau de travail pour analyser et améliorer mon régime de retraite

Le tableau qui suit peut être utilisé comme outil pour vous permettre, seul ou avec d'autres membres de votre comité de retraite, comité exécutif syndical ou comité de négociation, de mieux comprendre les dispositions actuelles de votre régime ou de votre convention collective et ainsi identifier des améliorations à y apporter. Il vous sera alors possible de déterminer certains objectifs prioritaires de négociations.

Si votre régime est à prestations déterminées, les questions 1 à 5, ainsi que 7 à 10 s'appliquent à vous. S'il s'agit d'un régime à cotisations déterminées (ou, à la limite, un REÉR collectif), les questions 6 à 10 s'appliquent à vous.

Question		Ce que dit ma convention ou mon régime	Améliorations à apporter
Régime à prestations déterminées seulement			
1.	À quelles conditions (âge ou années de service) le régime de retraite permet-il de partir à la retraite sans réduction ? Avec réduction ?		
2.	Quel sera le montant de la rente de retraite ? <i>(En tenant compte, le cas échéant, du niveau avant 60 ans, entre 60 et 65, et après 65 ans. On peut utiliser au besoin la grille à la fin de la section 2)</i>		

Question		Ce que dit ma convention ou mon régime	Améliorations à apporter
3.	Le régime prévoit-il une indexation de la rente de retraite ? Selon quelle formule ?		
4.	Quelle indexation de la rente différée le régime accorde-t-il en cas de départ ? Et y a-t-il des ententes de transfert entre régimes de retraite en vigueur ?		
5.	La cotisation patronale peut-elle être payée à même les surplus? Y'a-t-il des dispositions relatives à l'utilisation des surplus ?		

Question		Ce que dit ma convention ou mon régime	Améliorations à apporter
Régime à cotisations déterminées seulement			
6.	Quel est le niveau des cotisations a) patronales ? b) salariales ?		
TOUS LES RÉGIMES: prestations déterminées ET cotisations déterminées			
7.	Que dit la convention collective en ce qui a trait au maintien des dispositions du régime et à son administration ?		
8.	Le régime s'applique-t-il à tous les membres du syndicat ? Quand se fait l'adhésion ?		

Question		Ce que dit ma convention ou mon régime	Améliorations à apporter
9.	Quelle est la définition de conjoint ou de conjointe ? Que dit le régime en cas de fin de vie commune ou de décès du membre ?		
10.	Le régime prévoit-il la reconnaissance du service et de la participation (ou, dans le cas d'un régime à cotisations déterminées, le maintien du versement des cotisations) dans certaines situations particulières telles que l'invalidité, le congé de maternité, d'adoption et parental ou les libérations syndicales ?		

LEXIQUE

Le cas échéant, le terme anglais apparaît en italiques.

Actif: l'ensemble des biens appartenant à la caisse de retraite (actions, obligations, autres placements, argents à recevoir de l'employeur, etc...)

Âge normal: âge, défini dans le texte du régime de retraite, où commence normalement le service de la rente du régime de retraite. Cet «âge normal» est typiquement de 65 ans et ne peut pas être plus élevé que ce chiffre. Il s'agit d'une définition technique qui sert au calcul d'un certain nombre de prestations (par exemple, lorsqu'on doit calculer la valeur présente d'une rente différée pour un membre qui quitte son emploi, on va présumer que cette rente différée serait versée à compter de l'âge normal de la retraite).

Agence du revenu du Canada (ADRC): organisme du gouvernement fédéral, autrefois appelé Revenu-Canada, dont le mandat est d'appliquer la *Loi* et le *Règlement de l'impôt sur le revenu*.

Bureau du Surintendant des institutions financières (BSIF): organisme du gouvernement fédéral responsable de l'application de la *Loi sur les normes de prestation de pension de 1985* qui s'applique aux régimes complémentaires de retraite sous juridiction fédérale.

Clause banquier: Mesure qui permet à un employeur qui a versé à la caisse des sommes pour amortir des déficits, de récupérer ces sommes par la suite en utilisant un congé de cotisation lorsque la situation du régime s'améliore.

Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA): organisme public qui a le mandat d'administrer des régimes de retraite qui lui sont confiés par le gouvernement du Québec, dont le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP)

Commission des services financiers de l'Ontario: organisme du gouvernement de l'Ontario responsable de l'application de la *Loi sur les régimes de retraite*, qui s'applique aux régimes complémentaires de retraite sous juridiction provinciale lorsque la majorité des participants sont des résidents de l'Ontario.

Compte de retraite immobilisé (CRI): régime enregistré d'épargne-retraite (REÉR) auquel s'appliquent un certain nombre de restrictions additionnelles prévues dans le *Règlement sur les régimes complémentaires de retraite* (art. 29), telles que l'interdiction de faire des retraits sinon par une conversion en rente viagère, protection du conjoint survivant, etc...

Consolidation de déficits: Combinaison du solde des déficits établis antérieurement avec le nouveau déficit pour former un déficit global. Les paiements d'amortissement seront déterminée en fonction du déficit global.

Coordination: formule de réduction de la rente de retraite, typiquement à 65 ans, pour tenir compte de la rente versée par le Régime de rentes du Québec.

Coût normal: coût total du régime de retraite pour l'année en cours, tel qu'estimé par l'actuaire dans son évaluation actuarielle, et habituellement exprimé en pourcentage de la masse salariale ou en \$ par heure travaillée.

Déficit actuariel: écart entre l'actif et le passif du régime de retraite à une date donnée, calculé par l'actuaire dans son évaluation actuarielle, et indiquant une situation où l'actif du régime serait insuffisant pour payer l'ensemble des rentes promises aux participants et bénéficiaires (le passif).

Équivalence actuarielle: situation où deux prestations ou montants sont considérés comme égaux en valeur, suite à un calcul par un actuaire fondé sur des hypothèses quant au futur (taux de rendement, âge à la retraite ou âge au décès par exemple).

Fiduciaire: celui qui gère un patrimoine ou des biens au bénéfice d'autres personnes, ou pour une fin d'utilité privée ou sociale. Le membre du comité de retraite exerce une responsabilité fiduciaire et doit agir dans le meilleur intérêt des participants ou bénéficiaires du régime de retraite.

Fonds de pension (*pension plan*): voir Régime complémentaire de retraite.

Fonds enregistré de revenu de retraite (FERR): fonds établi avec un émetteur (banque, courtier, ...) enregistré auprès des autorités fiscales, où ont été transférées des sommes provenant d'autres régimes enregistrés de retraite (REÉR par exemple), et à partir duquel l'émetteur verse des revenus de retraite.

Fonds de revenu viager (FRV): FERR comportant des contraintes particulières prévues dans le *Règlement sur les régimes complémentaires de retraite* (ex: limite aux versements annuels de façon à garantir un revenu pour toutes ses années de retraite, protection au conjoint survivant) et dont les sommes proviennent de régimes enregistrés pour la retraite immobilisés (régime complémentaire de retraite, compte de retraite immobilisé).

Gouvernance (*Governance*) : Façon dont le comité de retraite est organisé de manière à remplir son rôle de fiduciaire. De façon générale, les experts vont préciser qu'une gouvernance adéquate possède une structure appropriée, suit un processus discipliné et utilise le processus efficacement.

Indice des prix à la consommation (IPC): indice, publié mensuellement par Statistique Canada, qui mesure l'évolution du prix d'un panier de biens et services consommé par un consommateur canadien typique par rapport à ce que ce même panier coûtait dans l'année de base (la période de base actuelle est 2002=100).

Investissement socialement responsable (*Socially Responsible Investment*): L'investissement socialement responsable est un processus par lequel l'investisseur prend en compte les conséquences sociales et environnementales de son investissement, conséquences positives ou négatives, tout en restant dans le cadre d'une analyse financière rigoureuse. Un tel processus permet d'identifier et d'investir dans des sociétés qui respectent un certain nombre de standards ou de critères.

Lettre de crédit: Promesse d'une institution financière, habituellement une banque, de verser un montant prévu dans certaines circonstances. Une lettre de crédit pourrait notamment prévoir que la banque versera un certain montant à la caisse de retraite en cas de terminaison de régime.

Maximum des gains admissibles (MGA): traitement annuel maximum couvert par le Régime de rentes du Québec ou le Régime des pensions du Canada

Passif: la valeur des montants de rentes ou de versements promis par le régime de retraite aux participants et bénéficiaires du régime et qui sont donc dûs par la caisse à chacun d'entre eux.

Pension de sécurité de vieillesse (PSV): programme de sécurité du revenu à la retraite administré par le gouvernement fédéral et prévoyant le versement d'une prestation uniforme à toutes les personnes de 65 ans et plus qui répondent à certains critères de résidence.

Placement socialement responsable: Voir Investissement socialement responsable

Politique de financement (ou de provisionnement): Énoncé des politiques, normes et procédures concernant le financement d'un régime de retraite. La politique de financement peut notamment traiter du niveau de cotisation que les participants et l'employeur doivent verser au régime, de la répartition des risques, de l'attribution des surplus entre les parties au régime ainsi que du niveau d'excédent qu'un régime doit atteindre avant que soit accordé un congé de cotisation ou que soient apportées des améliorations aux prestations.

Prestation de rattachement (*bridge*): prestation temporaire versée par un régime de retraite entre la date effective de départ à la retraite et l'âge à partir duquel des régimes publics deviennent payables, mais sans dépasser 65 ans.

Réduction actuarielle: réduction de la rente de retraite calculée par un actuaire de façon à ce que le montant de la réduction ait la même valeur qu'une contrepartie demandée par le participant (par exemple partir en retraite anticipée **avant** d'avoir atteint l'âge requis dans le régime, ou encore pour financer le versement d'une rente de conjoint survivant à 60%) et ce, sur la base de méthodes et hypothèses décidées par l'actuaire.

Régie des rentes du Québec (RRQ): organisme du gouvernement du Québec responsable de l'administration du Régime de rentes du Québec, de l'application de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* et d'un certain nombre d'autres programmes gouvernementaux.

Régime à cotisations déterminées (*defined contribution plan; money purchase plan*): régime complémentaire de retraite où la cotisation est déterminée d'avance, tandis que le montant disponible à la retraite sera égal aux cotisations accumulées avec intérêts et n'est donc aucunement garanti ou connu d'avance.

Régime à prestation cible (*target benefit plan*): Régime de retraite à cotisation déterminée dans lequel la cotisation est fixée en fonction d'un objectif de revenu de retraite établi selon les caractéristiques d'un régime à prestations déterminées

Régime à prestations déterminées (*defined benefit plan*): régime complémentaire de retraite où le montant de la rente de retraite, ou à tout le moins la formule pour la calculer, est connue et garanti d'avance tandis que le montant de la cotisation à verser varie dans le temps en fonction d'estimations faites pour s'assurer que l'actif en caisse est suffisant pour payer le passif pour les années de service passées et que la cotisation totale pour l'année courante est au moins égale au coût normal du régime.

Régime à prestation uniforme: régime à prestations déterminées prévoyant le versement d'un montant fixe par année de service crédité.

Régime à salaire de carrière: régime à prestations déterminées prévoyant le versement d'un pourcentage appliqué sur le salaire de chaque année travaillée depuis l'adhésion au régime de retraite.

Régime à salaire final: régime à prestations déterminées prévoyant le versement d'un pourcentage, pour chaque année de service crédité, du salaire moyen des dernières ou des meilleures années.

Régime complémentaire de retraite (RCR): «Un régime de retraite est un contrat en vertu duquel le participant bénéficie d'une prestation de retraite dans des conditions et à compter d'un âge donnés, dont le financement est assuré par des cotisations à la charge soit de l'employeur seul, soit de l'employeur et du participant.» (*Loi sur les régimes complémentaires de retraite*, art. 6). Un tel régime est dit «complémentaire» parce que ses prestations viennent compléter, lors des années de retraite, celles assurées par les régimes publics de retraite.

Régime de pension (*pension plan*): voir Régime complémentaire de retraite

Régime de pension agréé (*Registered Pension Plan*): voir Régime complémentaire de retraite. Ce terme est utilisé en particulier par l'Agence du revenu du Canada.

Régime des pensions du Canada (RPC) (*Canada Pension Plan*): régime public couvrant les résidents canadiens de toutes les provinces et territoires sauf le Québec et équivalent au Régime de rentes du Québec

Régime de rentes du Québec (RRQ): régime de retraite public garantissant le versement de rentes de retraite (ainsi qu'en cas d'invalidité ou de décès) qui dépendent du nombre d'années cotisées et des revenus gagnés depuis l'âge de 18 ans et qui est alimenté par le versement de cotisations par la population active gagnant un revenu.

Régime de retraite à financement salarial (RRFS): Nouveau type de régime complémentaire de retraite à prestations déterminées en vigueur depuis le 15 mars 2007 qui fait supporter le risque par les participants et participantes collectivement, sous forme de hausse de cotisations ou de baisses éventuelles des prestations, tandis que l'obligation de l'employeur se limite à une cotisation fixe. La FTQ et ses syndicats affiliés ont mis sur pied un tel régime à l'intention des sections locales affiliées qui ne sont pas en mesure de négocier la mise sur pied d'un régime à prestations déterminées.

Régime enregistré d'épargne-retraite (REÉR) (*Registered Retirement Savings Plan*): régime individuel d'épargne pour la retraite enregistré par l'Agence du revenu du Canada, ce qui permet de déduire les cotisations du revenu et de ne pas inclure les revenus de placement dans son revenu de l'année courante aux fins de l'impôt.

Régime enregistré d'épargne retraite (REÉR) immobilisé (*Locked-in Registered Retirement Savings Plan*): voir Compte de retraite immobilisé. Ce terme est davantage utilisé dans le contexte de la *Loi fédérale sur les normes de prestation de pension de 1985* et de la *Loi sur les régimes de retraite* de l'Ontario.

Rente différée: dans ce cas d'une personne qui cesse de participer à un régime (démission, licenciement, ...), rente de retraite dont le début du versement est différé à l'âge normal de la retraite.

Retraite anticipée: retraite à un âge antérieur à l'âge normal de la retraite.

Retraite anticipée avec réduction: retraite anticipée dont le montant, une fois la rente calculée en utilisant la formule prévue par le régime de retraite, est réduite parce que le participant part à sa retraite avant de remplir les conditions prescrites par le régime pour une retraite anticipée sans réduction.

Retraite anticipée sans réduction: retraite anticipée dont le montant est calculé en utilisant la formule prévue par le régime de pension, et ce en remplissant les conditions prescrites d'âge ou de service.

Solvabilité: Ratio calculé par un actuaire comparant l'actif d'un régime de retraite avec son passif, dans l'hypothèse où le régime aurait été terminé à la date d'évaluation. L'actuaire doit présumer que l'actif aurait été vendu à sa valeur marchande du jour et que le produit aurait servi à procurer des rentes aux participants actifs et retraités sur la base des taux d'intérêt alors en vigueur pour les obligations à long terme du gouvernement du Canada. Un ratio de 100% ou plus indique qu'un régime est solvable tandis qu'un ratio inférieur indique qu'un régime n'est que partiellement solvable.

Supplément de revenu garanti (SRG): programme de sécurité du revenu à la retraite administré par le gouvernement fédéral et prévoyant le versement, pour les personnes de plus de 65 ans ou les couples de personnes âgées ne disposant pas par ailleurs de revenus suffisants, d'une prestation d'assistance qui baisse en fonction des autres revenus reçus; il existe de plus des programmes additionnels de supplément provincial de revenu garanti dans d'autres provinces canadiennes, mais pas au Québec qui n'a pas encore légiféré en ce sens.

Surplus actuariel: Écart à une date donnée, calculé par l'actuaire dans son évaluation actuarielle, entre l'actif et le passif du régime de retraite, et indiquant une situation où l'actif du régime serait supérieur aux montants requis pour payer l'ensemble des rentes promises aux participants et bénéficiaires (le passif).

Surplus actuariel excédentaire: surplus actuariel excédant le plafond jugé suffisant selon les normes de la *Loi de l'impôt sur le revenu* pour garantir le versement des rentes promises par le régime et qui requiert alors la cessation du versement des cotisations **patronales**. Dans la plupart des cas, un surplus actuariel est excédentaire lorsqu'il dépasse 10% du passif du régime (c'est-à-dire que le taux de capitalisation dépasse alors 110%).

Taux de remplacement: défini ici comme le pourcentage du salaire avant la retraite qui est assumé par les régimes publics (PSV et RRQ) et complémentaire de retraite. Un taux de remplacement de 75% est considéré comme permettant une continuité du standard de vie après la retraite, sauf pour les personnes à faible revenu où il doit être plus élevé pour assurer un niveau de vie minimal acceptable. Il y a intérêt à calculer le taux de remplacement à trois moments précis: à l'âge de la retraite, à 60 ans et à 65 ans.

Valeur présente (*present value*) : Montant qu'il faut investir actuellement pour disposer, à une date future prédéterminée, d'un montant donné. Par exemple: «À un taux d'intérêt de 5% par année, 61,39\$ est la valeur présente d'un montant de 100\$ payable dans 10 ans»

Documents à consulter

Déclaration de politique sur la retraite *Pour des revenus de retraite adéquats pour tout le monde* (2010)

<http://ftq.qc.ca/librairies/sfv/telecharger.php?fichier=6947&menu=14&sousmenu=49>

Déclaration de politique sur la participation et l'orientation syndicale en matière de gestion des caisses de retraite (2001)

<http://ftq.qc.ca/librairies/sfv/telecharger.php?fichier=1582>

Documentation reliée à la retraite sur le site FTQ

<http://ftq.qc.ca/modules/pages/index.php?id=89&langue=fr&menu=25&sousmenu=57>

Organisations syndicales - Québec et Canada

Congrès du travail du Canada (CTC)

<http://www.congresdutravail.ca/enjeux/pensions-et-retraite>

Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)

<http://www.scfp.ca/www/pensions>

Organisations syndicales - International

AFL-CIO

<http://www.aflcio.org/issues/retirementsecurity/>

Trade Union Congress (TUC)

<http://www.tuc.org.uk/pensions/index.cfm>

Comité sur le capital des travailleurs (CSI - Global unions - TUAC)

<http://fr.workerscapital.org/>

Sites gouvernementaux

Régie des rentes du Québec

<http://www.rrq.gouv.qc.ca/>

Agence du revenu du Canada

<http://www.cra-arc.gc.ca/tx/rgstrd/menu-fra.html>

Bureau du surintendant des institutions financières

http://www.osfi-bsif.gc.ca/osfi/index_f.aspx?ArticleID=216

Commission des services financiers de l'Ontario

<http://www.fSCO.gov.on.ca/french/pensions/>

Association canadienne des organismes de contrôle des régimes de retraite

<http://www.capsa-acor.org/fr/>

Régimes de retraite canadiens

Régime de retraite par financement salarial de la FTQ (RRFS-FTQ)

<http://www.ftq.qc.ca/modules/pages/index.php?langue=fr&id=330&recherche=1>

Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances

<http://www.carra.gouv.qc.ca/>

Régime de retraite de l'Université du Québec

<http://www.rruq.ca/>

Conseil du régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (Teachers' Pension Plan Board)

http://www.otpp.com/wps/wcm/connect/otpp_fr/home

Ontario Municipal Employees Retirement System (OMERS)

<http://www.omers.com/index.aspx>

Régimes de retraite américains

California Public Employees' Retirement System (CalPERS)

<http://www.calpers.ca.gov/>

Investissements éthiques / militantisme d'actionnaires

Groupe Investissement Responsable

<http://www.investissementresponsable.com/>

Shareholder Association for Research and Education (SHARE)

<http://www.share.ca/>

Social Investment Organization (SIO)

<http://www.socialinvestment.ca/francais/index.htm>

Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MEDAC)

<http://www.medac.qc.ca/index.php>

Sustainalytics

<http://sustainalytics.com/>

Divers

L'Institut canadien de la retraite et des avantages sociaux (ICRA)

<http://www.cpbi-icra.ca/fr/home.ch2?uid=Home>

Caisse de dépôt et placement du Québec (CDP Capital)

<http://www.lacaisse.com/>

L'Office d'investissement du RPC

<http://www.oirpc.ca/>

Institut Canadien des Actuaire

http://www.actuaries.ca/index_f.cfm

Pension Investment Association of Canada (PIAC)

<http://www.piacweb.org/fr/index.html>

Council of Institutional Investors,

<http://www.cii.org/about>

L'AFL-CIO est l'une des composantes actives dans ce conseil.

