



Conseil du
patronat
du Québec

S'ALLIER POUR LA PROSPÉRITÉ

Commentaires du Conseil du patronat du Québec

**présentés au comité d'experts sur l'avenir des
régimes de retraite**

Février 2012

Le Conseil du patronat du Québec

Le Conseil du patronat du Québec a pour mission de s'assurer que les entreprises disposent au Québec des meilleures conditions possibles – notamment en matière de capital humain – afin de prospérer de façon durable dans un contexte de concurrence mondiale. Point de convergence de la solidarité patronale, il constitue, par son leadership, une référence incontournable dans ses domaines d'intervention et exerce, de manière constructive, une influence considérable visant une société plus prospère au sein de laquelle l'entrepreneuriat, la productivité, la création de richesse et le développement durable sont les conditions nécessaires à l'accroissement du niveau de vie de l'ensemble de la population.

Commentaires du Conseil du patronat du Québec

présentés au comité d'experts sur l'avenir des régimes de retraite

Février 2012

État de la situation en matière d'épargne retraite au Québec

Nous estimons, de prime abord, que le problème de la sécurité financière à la retraite n'est pas généralisé au Québec et qu'il n'est donc pas nécessaire de mettre en œuvre des solutions universelles. Sur le plan international, le Canada se classe d'ailleurs relativement bien pour ce qui est de l'épargne retraite. Par exemple, l'indice mondial Mercer Melbourne sur les systèmes de régimes de retraite place le Canada en cinquième position, devant notamment les États-Unis, le Royaume-Uni et la France.

Il y aura néanmoins des défis majeurs à relever au cours des prochaines années qui toucheront un grand nombre de personnes en matière d'épargne retraite, particulièrement les travailleurs dont le salaire se situe entre 30 000 \$ et 72 000 \$.¹

Les employeurs du secteur privé délaissent actuellement les régimes de retraite à prestations déterminées (RRPD) à cause, entre autres, du fardeau financier qu'ils représentent, des fluctuations dans les cotisations que la réglementation actuelle implique et, surtout, de la rigidité et la lourdeur de cette réglementation.

Nos recommandations

1. *Financement des régimes de retraite à prestations déterminées (RRPD) : révision de la réglementation entourant les RRPD dans le secteur privé pour assurer leur survie et leur maintien*

Nous estimons essentiel de réviser les règles de financement actuelles afin de trouver un juste équilibre entre la nécessité d'assurer la sécurité des prestations et le besoin, tout aussi important, de demeurer compétitifs par rapport aux autres législations du pays et du reste du monde. Le principe même des règles basées sur la solvabilité, soit sur l'hypothèse de terminaison du régime, est contraignant et ne tient pas compte de la solidité financière réelle de l'employeur. Ces règles mettent trop l'accent sur la situation financière à court terme.

¹ Le rapport de la Commission nationale sur la participation au marché du travail des travailleuses et travailleurs expérimentés de 55 ans et plus note que la Régie des rentes du Québec a estimé que 46 % de l'ensemble des ménages québécois ne seront probablement pas en mesure d'atteindre un taux de remplacement de leur revenu de 60 % si les travailleurs continuent de prendre leur retraite à 62 ans.

Modifications souhaitées :

- Allonger la période d'amortissement du déficit de solvabilité de 5 ans à 10 ans.
- Permettre le lissage dans l'utilisation des facteurs d'évaluation de la solvabilité (notamment pour le taux d'intérêt).
- Changer la méthode de calcul du déficit de solvabilité en utilisant, par exemple, un taux d'intérêt plus élevé, comme cela se fait ailleurs.²
- Éviter de capitaliser les petits déficits, par exemple ne pas financer les déficits lorsque le taux de solvabilité est supérieur à 90 %.³
- Permettre la création d'un fonds séparé pour recueillir certaines contributions d'employeurs (i.e. les cotisations d'équilibre et additionnelles) avec un droit de retour de ces contributions en cas de surplus avec marge (les déficits sont actuellement la responsabilité de l'employeur alors que les surplus ne lui appartiennent pas).
- Éliminer les obstacles au partage des risques entre l'employeur, les employés et les retraités en favorisant, par exemple, le développement de régimes de retraite à prestations cibles, et de régimes où le coût total (incluant le déficit) est partagé entre employeurs et employés.
- Permettre un transfert définitif des risques d'un régime de retraite à une institution financière grâce, par exemple, à l'achat de rentes auprès d'une compagnie d'assurances, sans avoir à terminer le régime.

Au-delà de ces modifications, qui peuvent être effectuées dans le cadre de la réglementation actuelle, il y aurait lieu aussi sans doute de revoir plus en profondeur le cadre réglementaire lui-même afin d'y apporter des améliorations. On pense en particulier qu'il faudrait remettre en question l'exigence des tests de solvabilité.

2. Autres régimes privés d'employeurs

- Les régimes volontaires d'épargne retraite (RVER) :

Nous pensons que les RVER annoncés dans le dernier budget et présentement à l'étude (auxquels les employés peuvent adhérer avec droit de retrait et qui offrent par défaut de bonnes options de taux de cotisation des employés et de choix de placements) contribueront sûrement de façon importante à l'amélioration de

² Aux États-Unis, la solvabilité est évaluée en utilisant les taux des obligations corporatives plutôt que ceux des obligations du gouvernement fédéral.

³ Au Royaume-Uni, une solvabilité entre 90 % et 100 % ne requiert aucune cotisation spéciale.

l'épargne retraite. Cependant, les très petites entreprises ne devraient pas être assujetties à l'obligation d'offrir un tel régime, et les travailleurs à très faible revenu ne devraient pas être obligés d'y cotiser. Il faudrait s'assurer également que les frais soient abordables.

- La gestion des régimes à cotisations déterminées avec des options par défaut devrait être rendue possible.

3. Les régimes de retraite à prestations déterminées (RRPD) dans le secteur public

Le régime de retraite fait partie de la rémunération globale des employés, et nous estimons qu'un secteur public de qualité doit bien rémunérer ses employés. Il faudrait cependant que le secteur public fasse davantage preuve de transparence au regard de la valeur de ces régimes, de façon à ce que le secteur privé ne soit pas désavantagé quand vient le temps d'attirer et retenir du personnel. Le secteur public doit faire preuve également d'équité et de responsabilité dans un contexte où les finances publiques sont extrêmement serrées et la marge de manœuvre pour augmenter le fardeau fiscal des contribuables pratiquement inexistante. Cette prescription s'applique tout particulièrement aux municipalités qui offrent une rémunération globale qui dépasse celle de la fonction publique provinciale et du secteur privé. Il ne faut pas négliger non plus le fait que, de façon générale, la sécurité d'emploi représente une valeur importante pour les employés qui en bénéficient.

Par ailleurs, deux considérations déterminantes doivent être prises en compte dans le cadre de cette discussion :

- Le rapport de forces entre l'employeur et les employés dans le secteur public est pratiquement inexistant, en particulier pour certains métiers considérés essentiels, comme les policiers et les pompiers. Dans ces derniers cas, le mécanisme d'arbitrage, qui base ses décisions sur une comparaison avec les régimes les plus généreux et les standards les plus élevés, est désormais caduque et entraîne des coûts énormes aux municipalités.
- Les ententes conclues par diverses instances gouvernementales (incluant les organismes publics et parapublics) en ce qui a trait aux régimes de retraite n'ont pas toujours été responsables et équitables car, ne pouvant pas déclarer faillite, l'État n'est pas soumis aux mêmes règles de financement que le secteur privé. À quelques exceptions près - notamment l'entente récente avec le personnel cadre du gouvernement provincial et la STM -, le problème engendré par cette situation semble inextricable.

Les gouvernements sont maintenant placés devant l'obligation de négocier certains aspects de ces ententes, comme l'âge de retraite anticipée ou la contribution respective des employés et de l'employeur. Même s'ils se sont engagés à verser une prime donnée

dans le temps, les régimes ne sont pas à l'abri des risques inhérents aux marchés financiers, et les gouvernements ne peuvent pas être les seuls à assumer ces risques. Il nous apparaît inapproprié que les contribuables, qui souvent ne bénéficient pas eux-mêmes d'un régime de retraite, soient les seuls à passer à la caisse. Il est essentiel que le coût du manque à gagner occasionné par la mauvaise performance des marchés financiers soit assumé autant par les employeurs que par les employés, et ce partage des risques s'avère encore plus important dans le secteur public que dans le secteur privé. De la même façon, les clauses d'indexation au coût de la vie devraient être revues pour mettre les retraités à contribution. Nous pensons que la solution au défi financier posé par les RRPD repose nécessairement sur un effort conjoint de toutes les parties prenantes. Finalement, les régimes à prestations cibles sont une avenue particulièrement intéressante à explorer dans ce cadre.

4. *Le Régime de rentes du Québec (RRQ) : ne pas augmenter davantage les cotisations*

Nous avons appuyé la hausse récente des cotisations au RRQ pour assurer la santé financière et la pérennité du Régime. Nous estimons toutefois que toute hausse additionnelle visant à bonifier le Régime aurait un impact négatif sur l'emploi et les salaires ainsi que sur la compétitivité des entreprises, au même titre que toute hausse des taxes sur la masse salariale. Rappelons que les entreprises au Québec assument déjà un fardeau de taxes sur la masse salariale plus élevé qu'ailleurs en Amérique du Nord (33 % plus élevé qu'en Ontario notamment). Il est loin d'être certain, en outre, qu'une hausse des cotisations à ce régime obligatoire recueillerait la faveur des travailleurs.⁴ Si, d'aventure, on décidait d'augmenter les cotisations au RRQ pour en bonifier les prestations, il faudrait absolument envisager, en contrepartie, la possibilité de repousser l'âge normal de la retraite (de 65 à 67 ans par exemple), comme plusieurs pays le font présentement à travers le monde.⁵ Il faudrait éviter également que s'opère un transfert intergénérationnel, que l'augmentation des cotisations des plus jeunes serve à bonifier les prestations des travailleurs qui ont moins contribué et s'apprêtent à prendre leur retraite.

5. *L'âge officiel de la retraite*

Selon l'économiste Pierre Fortin, depuis l'instauration des régimes publics de retraite dans les années 60, les Québécois passent 10 ans de moins au travail et 20 ans de plus à la retraite; ils épargnent aussi moins aujourd'hui qu'à l'époque durant chaque année de leur vie active. L'âge moyen de la retraite était de 60,9 ans au Québec en 2011, contre 62,3 en moyenne au Canada et 62,7 en Ontario. L'âge de la retraite au Québec est aussi plus bas que celui dans la majorité des pays de l'OCDE.

⁴ Basé sur les résultats d'un sondage SOM de Question Retraite.

⁵ Aux États-Unis et en Allemagne, par exemple, l'âge de la retraite passera de 65 à 67 ans. Il est intéressant de noter que certains pays scandinaves ont même instauré un mécanisme d'ajustement automatique de l'âge de la retraite à l'évolution de l'espérance de vie.

Dans une consultation interne menée récemment auprès de nos membres, 80 % des répondants se sont dits favorables à un report de l'âge d'admissibilité à la rente du RRQ de 60 à 62 ans, sur une période de 10 à 20 ans.

En ce qui a trait aux régimes de retraite d'employeurs, la réglementation québécoise ne permet pas d'établir un âge de retraite normal supérieur à 65 ans, ni de restreindre l'admissibilité à la retraite anticipée à un âge supérieur à 55 ans. Ces règles, qui existent depuis de nombreuses années, doivent être assouplies afin de tenir compte de l'augmentation de l'espérance de vie. La réglementation devrait permettre plus de souplesse dans l'ajustement des prestations accumulées afin de réduire, entre autres, les avantages de retraite anticipée et bonifier la rente future (le gouvernement du Québec a introduit récemment d'ailleurs des ajustements de ce type pour son personnel cadre). Le secteur public devrait finalement donner l'exemple en revoyant les prestations de retraite anticipée dans ses propres régimes.

6. L'éducation et la sensibilisation

Il semble que les Québécois soient de plus en plus préoccupés par la question de l'épargne à la retraite. Ils sont également plus conscients des problèmes financiers de plusieurs pays et de l'avenir des régimes de retraite. Le terrain semble donc favorable à une plus grande sensibilisation à l'importance de l'épargne et aux impératifs de la retraite. Il y a fort à parier que si les gens étaient plus sensibilisés et mieux informés, ils adopteraient de nouveaux comportements, comme ils l'ont fait dans le cas de nombreuses autres problématiques sociales. On remarque, par ailleurs, qu'il y a aussi un besoin d'information sur l'utilisation qui peut être faite des fonds accumulés une fois que la personne parvient à la retraite. Des efforts d'éducation devraient être déployés également pour répondre à ce besoin. Rappelons finalement qu'il y a plusieurs formes d'épargne retraite tout à fait légitimes : l'investissement dans les valeurs mobilières ou immobilières ou l'investissement dans sa formation en sont de bons exemples et ne devraient pas être négligés.

Conclusion

Nous estimons essentiel que, parallèlement aux travaux de ce comité d'experts, les représentants des employeurs et des travailleurs entreprennent un dialogue constructif et responsable afin que les parties puissent s'entendre elles-mêmes sur certaines pistes de solution. Après tout, il en va de leur intérêt et de celui de l'ensemble de la société, notamment de la nouvelle génération à laquelle on ne doit pas refiler nos problèmes actuels et les coûts qui y sont rattachés.