

"Parlons Rentes"

Des placements de retraite qui respectent les valeurs syndicales

Volume 3 - numéro 1 : La sécurité financière à la retraite -
Le régime de retraite à prestations déterminées

Introduction

Depuis longtemps, le mouvement syndical affirme que les régimes de retraite à prestations déterminées (PD) sont le meilleur modèle qui soit pour assurer un revenu de retraite sûr à nos membres. Cette conviction se maintient – malgré les difficultés financières actuelles qui en ont incité certains à déclarer que les PD sont choses du passé. Tant au R.-U. qu'aux É.-U., on a tendance, depuis quelques années, à réclamer le remplacement des régimes à PD par des régimes à cotisations déterminées (CD).

Régulièrement, les manchettes des journaux nous affirment que les régimes de retraite sont passés radicalement d'un surplus à un déficit; que les employeurs se plaignent de la hausse de leurs cotisations; et que les régimes de retraite pourraient fort bien devoir être liquidés avec des actifs qui ne suffiront pas à payer toutes les prestations promises.

Le présent numéro de *Parlons rentes* examine les principales raisons pour lesquelles le SCFP et le mouvement syndical demeurent fidèles aux régimes de retraite à PD. Le passage à un régime de retraite à CD ou de type régime enregistré d'épargne-retraite affaiblirait le système de retraite canadien. Cette concession majeure nuirait au revenu de retraite des membres.

Raisons pour lesquelles nous défendons les régimes de retraite à PD ou ce que perdent les membres en passant à un régime à CD

Le SCFP privilégie les régimes de retraite à PD pour trois raisons :

1. Ils offrent un revenu de retraite adéquat, sûr et prévisible;
2. Ils permettent de tenir compte des questions d'égalité;

3. Ils sont basés sur une approche collective.

1. Un revenu de retraite adéquat, sûr et prévisible

La principale caractéristique d'un régime à PD est qu'on connaît son revenu à l'avance. Le texte du régime contient une formule de calcul du revenu de retraite. Autrement dit, chaque participant au régime peut compter sur les mêmes conditions. La plupart des régimes de retraite au travail du secteur public ont une formule basée sur ce que l'on appelle les « gains moyens en fin de carrière » (habituellement 5 ans) multipliés par le nombre d'années de cotisation au régime de retraite. Beaucoup offrent aussi un revenu protégé contre l'inflation. En somme, les membres du SCFP auront un revenu de retraite qui tiendra compte de leur salaire actuel, un revenu qui sera prévisible.

Les régimes à cotisations déterminées sont différents. Les revenus ne sont pas prévisibles. Ils dépendent entièrement de la taille du fonds que possède l'individu, des taux d'intérêt en vigueur, de la longévité et des frais exigés par l'institution financière. Ces éléments ne sont pas prévisibles et sont presque toujours insuffisants. Les seuls gagnants sont ceux qui ont la chance d'avoir pris les bonnes décisions en matière de placements, d'avoir pris leur retraite à la bonne date et de ne pas vivre plus longtemps que leur caisse. La plupart sont perdants. Voici quelques-uns des risques et inégalités associés à un régime à CD :

a)

Risque d'investissement

Dans les régimes à CD, c'est le membre individuel qui prend le risque. Les individus ne peuvent pas contrôler les facteurs qui déterminent l'importance du revenu de retraite.

Exemple : deux participants au régime avec le même investissement moyen (8 %) :

Jean et Claire gagnaient 20 000 \$ par année lorsqu'ils ont adhéré au régime. En 30 ans, chacun a obtenu une hausse moyenne de 3 %. Chacun cotisait 4 %.

REVENUS DE PLACEMENT SUCCESSIFS DE 10 ANS	JEAN	CLAIRE
Ans 1 à 10	6 %	10 %
Ans 11 à 20	8 %	8 %
Ans 21 à 30	10 %	6 %
Solde du compte après 30 ans	148 212 \$	117 460 \$
Revenu/mois à 65 ans	1 431,35 \$	843,71 \$

Parce que le taux de retour réel de Claire par rapport à son taux « moyen » était plus élevé lorsque son fonds était plus petit, le solde de son compte est beaucoup moins élevé que celui de Jean, ce qui se traduit par un revenu de retraite beaucoup plus petit.

En outre, le rendement pour le participant au régime est meilleur avec un régime à PD, parce que ce genre de régime est géré à long terme, avec un meilleur profil de risque-rendement. Les régimes à CD, surtout si c'est le participant qui gère ses placements, exigent une gestion à court terme et des décisions en matière d'avoirs qui sont souvent prises sans les outils nécessaires, sans parler des frais excessifs exigés.

b) Risque de longévité

À la retraite, la caisse de PD continue, les prises de décision étant basées sur l'ensemble des participants au régime. Dans un régime à CD, le retraité n'a que sa « cagnotte », en plus de devoir payer d'immenses frais.

Il y a deux possibilités de conversion d'une « caisse » à CD en revenus de retraite. L'une est une rente et l'autre est un fonds de revenu. Les institutions financières exigent des frais pour les rentes en fonction d'hypothèses conservatrices et touchent des frais d'administration considérables. En bout de ligne, les chèques mensuels sont moins élevés. Les rendements attendus d'un fonds de revenu viager sont nettement moins élevés compte tenu des hypothèses à court terme utilisées. Avec les frais de gestion beaucoup plus élevés, il en résulte un revenu de retraite plus petit.

« Un régime de retraite offert par l'employeur investi dans un portefeuille diversifié qui donne 8 % à long terme peut fournir des prestations annuelles en utilisant environ la moitié du principal qu'il faudrait à l'individu pour financer les mêmes prestations. » – Mercer 2004.

2. Questions d'égalité

Les régimes à prestations déterminées assurent une plus grande égalité. Par exemple, ils peuvent prévoir des années de service réputées pour un congé pour élever des enfants; assurer une protection contre l'inflation sans réduction du revenu de retraite de base; verser des prestations d'invalidité basées sur le service à terme réputé; payer une retraite anticipée sans pénalité en utilisant des critères qui s'appliquent à des travailleurs ayant peu d'années de service, comme les immigrants et les femmes; et verser des prestations de conjoint sans réduction du revenu de retraite de base.

Un revenu de retraite, comme notre salaire actuel, doit être le plus élevé possible. Dans un régime à CD, l'individu doit acheter (prendre un salaire de base moins élevé) toutes les dispositions salariales accessoires. Certains membres pourront se payer plus d'avantages que d'autres, parce qu'ils auront eu plus de chance dans leurs placements et dans le choix de la date de leur retraite. Les rentes d'invalidité ne peuvent pas être bonifiées, les congés autorisés ne peuvent pas être passés sous silence, la protection contre l'inflation sera au-dessus des moyens de la très grande majorité des membres du SCFP et les chèques de retraite anticipée et de prestations de

conjoint ne peuvent pas être bonifiés sans diminution de la rente viagère.

Parce que nous pouvons négocier les modalités des régimes à PD, les sections locales sont en mesure de défendre l'égalité à la retraite à la table de négociation.

3. Approche collective

Un régime à PD est une approche collective à l'établissement des revenus. Les employeurs partagent le risque dans les régimes à PD. L'engagement financier de l'employeur varie selon les conditions du régime et la situation économique du jour. En ce moment, les employeurs (et parfois les participants) doivent cotiser davantage pour garder les régimes de retraite à PD complètement capitalisés.

Dans un régime à CD, l'employeur n'assume absolument aucun risque. Les risques reviennent entièrement aux participants et aux retraités. Dans un régime à PD, les mêmes conditions s'appliquent à tout le monde. Si nous obtenons la protection contre l'inflation, chaque participant au régime de retraite y a droit, et non seulement ceux qui peuvent l'acheter. Si nous négocions un taux de remplacement de pourcentage plus élevé dans la formule de revenu de retraite de base, tout le monde l'obtient.

Un régime à CD, c'est un peu comme une loterie : quelques-uns gagnent, mais la très grande majorité perdent. Avec l'approche collective, la majorité des membres s'en tirent mieux. C'est comme la détermination du salaire dans la convention collective. Nous ne pouvons pas imaginer des travailleurs négociant individuellement leur salaire, alors pourquoi le ferions-nous pour nos revenus de retraite?

Qu'est-ce qui menace nos régimes à PD?

La principale raison pour laquelle nos régimes à PD sont menacés, c'est la nécessité des cotisations (souvent haussées) des employeurs. Certains régimes exigent aussi des cotisations accrues des participants.

Le financement des régimes à PD est basé sur un rapport actuariel (évaluation). Les régimes à prestations déterminées sont précapitalisés. Autrement dit, les cotisations se font pendant toute la durée de la carrière, en général tant par le travailleur que par l'employeur, pour payer entièrement les revenus de retraite promis.

À la fin des années 80, et du milieu jusqu'à la fin des années 90, les surplus étaient fréquents, surtout à cause des taux de rendement élevés sur les actifs financiers. Normalement, cette situation se traduisait par des exonérations de cotisations pour nos employeurs (et parfois pour les participants au régime). La chute brutale des prix des actions du milieu de 2000 jusqu'à mars 2003, les exonérations de cotisations passées et les changements d'hypothèses des actuaires se sont combinés à de faibles taux d'intérêt pour accroître les déficits. Les régimes de retraite au travail ont donc dû accroître leur capitalisation.

Vivons-nous véritablement une crise de financement?

Bien des lois et des règlements régissent le financement des régimes de retraite. L'expérience nous a enseigné que nous avons besoin de la loi pour assurer un revenu de retraite. Ce sont les règlements qui imposent un financement accru de nos régimes de retraite à PD. Sinon, il n'y aurait tout simplement pas assez d'argent dans la caisse et les participants au régime en paieraient le prix en touchant des revenus de retraite moindres que promis.

La loi exige que les déficits actuariels soient comblés au fil du temps (en général 15 ans pour les passifs actuariels à long terme et 5 ans pour les déficits de solvabilité).

Soulignons que ce n'est pas la première fois que nous nous retrouvons dans une telle situation, et que ce ne sera sans doute pas la dernière. Mais ce n'est pas parce qu'il faut un financement réel, parfois même accru, pour les régimes à PD qu'il faut s'en débarrasser.

Conclusion

Le SCFP appuie fermement les régimes à prestations déterminées. À cet égard, le syndicat adopte une attitude « sans concessions ». Comme la très grande majorité des syndicats canadiens, nous avons toujours défendu les PD parce qu'ils sont le modèle qui assure le plus de sécurité et d'équité à tous les membres.

Assurément, les marchés des fonds d'investissement ont été volatiles au cours des dernières années et il a fallu hausser les cotisations pour bon nombre d'entre nous. Mais nous ne devons pas pour autant tourner le dos aux régimes à PD. Au contraire, ces hausses sont nécessaires pour protéger le revenu promis par le régime. À l'évidence, un régime dont les niveaux de cotisation sont gelés en permanence – comme la plupart des régimes à CD – versera inévitablement des rentes très différentes aux participants. Les régimes à CD produisent quelques gagnants et beaucoup de perdants. Il faut voir les difficiles périodes de bouleversements dans les marchés financiers comme des occasions d'insister sur l'importance de nos régimes de retraite en général – et de la sécurité que seuls des régimes de retraite à prestations déterminées peuvent nous assurer.