


La montée des régimes de retraite à cotisations déterminées : vers la fragilisation des retraites?

Mathieu St-Onge

AVRIL 2011



© Institut de recherche en économie contemporaine
ISBN 978-2-923203-12-6
Dépôt légal — Bibliothèque nationale du Québec, 2011
Dépôt légal — Bibliothèque nationale du Canada, 2011
IRÉC, 1030, rue Beaubien Est, bureau 103, Montréal (Québec) H2S 1T4

Table des matières

| | |
|--|----|
| Introduction | 1 |
| CHAPITRE 1 | |
| La nature libérale des systèmes de retraite québécois et canadien | 3 |
| CHAPITRE 2 | |
| Portrait de la montée des régimes à cotisations déterminées | 7 |
| CHAPITRE 3 | |
| L'accroissement du risque pour les salariés | 11 |
| 3.1 La faiblesse des rendements durant l'accumulation du capital | 13 |
| 3.2 Le moment de la prise de la retraite | 15 |
| 3.3 La longévité des participants | 16 |
| 3.4 Vers une dégradation de la protection sociale | 17 |
| Conclusion | 19 |
| Bibliographie | 23 |
| Liste des tableaux et des graphiques | 25 |

Introduction

Dans la présente note de recherche, nous nous intéressons au développement des régimes de retraite à cotisations déterminées (RCD) afin de comprendre leur impact sur le financement des retraites des travailleurs et des travailleuses du Québec. Une étude récente de l'Institut de recherche en économie contemporaine (Hanin et autres, 2009) a mis en évidence le manque flagrant de connaissances scientifiques concernant ce type de régime complémentaire de retraite au Québec et au Canada. Il existe en effet très peu d'informations et de données nous permettant de poser un diagnostic approfondi sur la situation actuelle des RCD. Ce constat est d'autant plus alarmant que les RCD occupent une place de plus en plus importante au sein du système de sécurité financière à la retraite. En fait, non seulement les RCD sont plus nombreux qu'auparavant, mais les ministres fédéral et québécois des Finances ont annoncé la création d'un nouveau type de régime de retraite dont le fonctionnement s'apparentera à bien des égards à celui des RCD. Ces nouveaux régimes de retraite désignés sous l'appellation de régime de pension agréé collectif (RPAC) dans le cas du Canada et de régime volontaire d'épargne-retraite (RVER) dans le cas du Québec auront comme objectif d'augmenter considérablement le niveau global d'épargne-retraite. Dans ce contexte, il devient primordial de bien mesurer les effets des RCD sur la qualité de vie des retraités. Cette étude vise donc à compléter les connaissances sur les RCD tout en contribuant au débat public ayant cours sur la réforme du système de pension.

La montée des RCD est préoccupante puisque par rapport aux autres types de régimes complémentaires de retraite, ils opèrent un renversement de la logique du financement des régimes de retraite. Sur le plan de la protection sociale, les RCD ne garantissent plus, sous quelque forme que ce soit, la stabilité du montant d'un revenu de retraite. Les RCD se contentent plutôt de verser une somme d'argent équivalente à la valeur d'un capital accumulé pouvant faire l'objet de fluctuations importantes. En ce sens, la montée des RCD pourrait avoir un effet considérable sur le niveau de vie des retraités et des futurs retraités, notamment en raison du fait que dans ce type de régime, le fardeau du risque financier repose sur les salariés. C'est précisément ce risque financier que nous proposons d'analyser dans cette étude. Dans un RCD, il se manifeste de manière originale et affecte directement la nature de la protection sociale dont bénéficient les travailleurs et les travailleuses. La viabilité à long terme de ce genre de régime complémentaire de retraite ainsi que la qualité de la protection sociale qu'il procure aux salariés constituent la trame de fond et l'interrogation majeure de ce rapport de recherche. D'ailleurs, peut-on encore vraiment parler de protection sociale lorsqu'il s'agit des RCD ou ne devrait-on pas parler plutôt d'une forme d'épargne financière? Sur le plan de la sécurité financière à la retraite, qu'est-ce qui distingue les RCD des autres types de régimes de retraite? D'où provient exactement le risque financier pour les salariés dans la gestion des RCD? La gestion financière du capital des RCD est-elle plus ou moins prudente que celle des autres régimes? Les rendements obtenus par les fonds

de placement liés aux RCD sont-ils supérieurs ou inférieurs au rendement des fonds liés aux autres types de régimes de retraite ? Leur ascension modifie-t-elle le rapport de solidarité intergénérationnelle des travailleurs et des travailleuses sur la question sociale des retraites? Quels sont les facteurs qui motivent les employeurs à mettre en place ce type de régime plutôt qu'un autre ? L'arrivée en force des RCD dans le paysage québécois des régimes de retraite soulève un lot d'interrogations auxquelles nous tenterons de répondre. Pour y parvenir, nous nous appuyerons sur une approche « institutionnaliste ». Nous tenterons de comprendre le fonctionnement des RCD à la lumière de leur architecture institutionnelle afin de dégager les différentes manifestations du risque financier dans l'organisation de ces régimes.

Cette note de recherche se divise en trois chapitres. Dans le premier chapitre, nous rappelons les principales composantes du système de sécurité de revenu à la retraite québécois et canadien en insistant sur son essence libérale. Ce détour nous permet de préciser l'importance des régimes complémentaires dans le financement de la retraite au Québec et au Canada. Dans le deuxième chapitre, nous traçons un portrait empirique de la montée des RCD afin de déterminer l'ampleur du phénomène auquel nous nous intéressons. Ce n'est qu'après ces deux moments que nous entrons au cœur de l'analyse du risque financier. Le chapitre trois propose une analyse du fonctionnement des RCD afin d'identifier d'où provient exactement le risque financier dans ce type de régime de retraite. Nous verrons que non seulement les RCD font assumer la totalité des risques financiers aux salariés, mais que c'est également à titre individuel que ceux-ci doivent les assumer. Pour le démontrer, nous analyserons trois modalités qui se trouvent au cœur du fonctionnement des RCD et qui sont susceptibles d'influencer négativement le revenu de retraite : 1) la faiblesse des rendements durant l'accumulation, 2) le moment de la prise de retraite et 3) l'espérance de vie des participants. La conclusion de cette note s'appuie sur nos constats de recherche et présente des solutions de remplacement pouvant améliorer et solidifier notre système de retraite. L'objectif ultime demeure celui de garantir une meilleure sécurité financière aux Québécois et aux Québécoises durant leurs « vieux jours ».

L'essence libérale des systèmes de retraite québécois et canadien

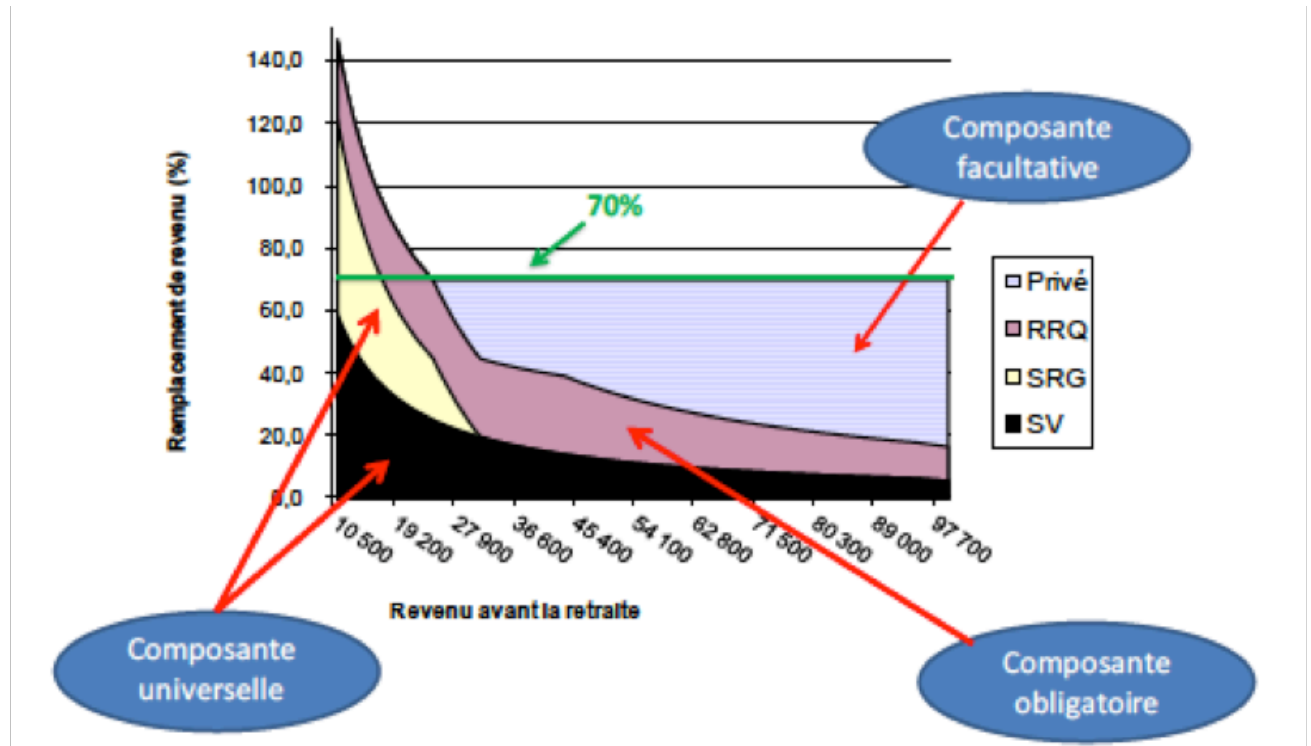
En nous appuyant sur la typologie internationale élaborée par Gosta Esping-Andersen (Esping-Andersen 1999), nous pouvons qualifier le système de sécurité du revenu à la retraite canadien et québécois de « libéral » en raison du rôle marginal ou « résiduel » que l'État joue dans le financement direct de la retraite. Le Québec et le Canada sont donc à classer du côté des pays de tradition anglo-saxonne concernant l'arrangement institutionnel, les règles et les accords qui orientent l'organisation générale du système de pension puisque les gouvernements délèguent l'essentiel de la responsabilité de la rétribution des revenus à la retraite à des dispositifs privés qui relèvent des mécanismes du marché (marché de l'emploi, marchés financiers). Concrètement, cela signifie que l'État fédéral n'assume directement qu'une infime partie du financement de la retraite par la rente de la sécurité de la vieillesse (SV) et le supplément de revenu garanti (SRG). Financée à même le Fonds de revenu consolidé du gouvernement fédéral, cette contribution de l'État constitue la composante stricte d'un système de retraite par répartition. Le Régime des rentes du Québec (RRQ) pour sa part, bien qu'il soit un régime public de retraite obligatoire reposant sur le principe de solidarité s'apparente davantage – quoique partiellement – à un régime de retraite par capitalisation. Le RRQ est en effet financé par les cotisations des travailleurs, des travailleuses et des employeurs, ces cotisations étant utilisées pour payer les prestations courantes et maintenir une réserve qui génère des revenus de placement.

Pour les ménages québécois les moins favorisés, ces deux composantes publiques représentent l'essentiel des revenus de retraite. Par contre, plus on monte dans l'échelle des revenus, moins la part des composantes publiques est importante. Ainsi, plus les revenus progressent, moins les composantes publiques représentent une contribution significative au système. Comme l'illustre le graphique 1 de la page 4, une fois que le cap des revenus de 30 000 \$ est passé, la portion des régimes publics dans le remplacement des revenus de travail à la retraite passe sous la barre du 50 %. Pour combler la différence entre les revenus provenant des composantes publiques et le seuil de remplacement de 70 % – taux communément admis comme permettant aux retraités de conserver le même niveau de vie à la fin de leur vie active – les gouvernements s'en remettent à l'initiative individuelle. Ils délèguent donc aux individus la responsabilité d'épargner les sommes manquantes. Ils peuvent le faire en utilisant les composantes privées du système de retraite. Celles-ci sont de deux types : soit les régimes complémentaires de retraite, gérés par les employeurs (du public comme du privé), soit les régimes enregistrés d'épargne retraite (RÉER), gérés par les individus. Dans les deux cas, les deux ordres de gouvernement octroient de généreux avantages fiscaux. On

évalue le coût fiscal des composantes privées de retraite à 10 milliards \$ annuellement au Canada.

GRAPHIQUE 1

Répartition des sources de revenus pour un niveau minimal de remplacement de revenu, individu âgé de 65 ans



Source : RRQ et calculs des auteurs dans HANIN, Frédéric et autres. *L'impact de la crise financière sur les régimes complémentaires de retraite au Québec : constats et interrogations*. IRÉC, 2009
 Note : Revenu avant retraite=moyenne de cinq dernières années.

On qualifie de « privées » ces deux composantes puisqu'elles ne sont pas obligatoires. En effet, les régimes complémentaires de retraite sont mis en place sur une base volontaire par les employeurs, généralement à la suite d'une négociation entre l'employeur et le syndicat, alors que les RÉER sont laissés au libre-choix des individus et des ménages. Cependant, dans les deux cas, la nature volontaire de ces composantes est associée et renvoie à des inégalités systémiques : ce sont généralement les grandes entreprises ou les établissements publics qui offrent les meilleurs régimes de retraite et ce sont généralement les ménages aux revenus élevés qui profitent le plus des RÉER. Depuis les années 1980, ces deux composantes privées gagnent en importance au sein du système de sécurité de revenu à la retraite canadien et québécois renforçant du coup son essence libérale. À titre d'exemple, au Québec, entre 1981 et 2006, la part relative des sources de revenus provenant des composantes privées en pourcentage du revenu moyen de retraite est passée de 12 % à 31 %.

Cette hausse est attribuable en grande partie au choix politique fait par les gouvernements fédéral et québécois en matière de retraite durant la décennie 1980. En effet, durant cette période, les gouvernements ont misé exclusivement sur la modification du cadre réglementaire des régimes complémentaires et sur le relèvement des plafonds fiscaux des cotisations aux RÉER afin d'améliorer le système de retraite. Ce choix politique marqué par un désengagement partiel de l'État sur la question sociale des retraites est donc responsable de la consolidation du rôle prédominant joué par les composantes privées dans le financement des retraites au Québec et ailleurs au Canada.

Parmi ces deux composantes privées, nous nous intéressons particulièrement dans le cadre de cette note de recherche aux régimes complémentaires de retraite puisque les RCD sont considérés comme tels, même si leur fonctionnement ressemble davantage à celui des RÉER. Les régimes complémentaires de retraite sont aussi connus sous l'appellation de régime de pension agréé, de régime d'employeurs ou de régime professionnel. Leur mode de financement repose sur un système de capitalisation. De tels régimes sont donc contraints par la loi de faire un « détour » par les marchés financiers par l'entremise d'un fonds de pension afin d'accumuler les sommes nécessaires au versement d'une rente ou d'un capital aux bénéficiaires. Ce mode de financement de la retraite est typiquement libéral pour reprendre la terminologie d'Esping-Andersen puisqu'il permet aux régimes de retraite d'évoluer dans un espace social dont la régulation échappe largement au contrôle de la sphère politique.

Au Canada, en 2008, 5,9 millions de travailleurs et de travailleuses étaient couverts par un régime complémentaire de retraite ce qui constituait environ 38 % des salariés au pays. Contrairement à la croyance populaire, ce type de couverture n'est pas exclusivement réservé aux employés du secteur public. En effet, sur ce nombre, 52 % sont des employés du secteur privé alors que 48 % sont des employés du secteur public. Ainsi, malgré la fin souvent annoncée des régimes de retraite dans le secteur privé, les adhérents y demeurent plus nombreux que ceux du secteur public. Comme nous le verrons au chapitre suivant, c'est plutôt la nature de la couverture offerte par les régimes complémentaires qui a tendance à se transformer en fonction du secteur d'emploi.

En ce qui concerne le Québec, en 2008, près de 1,5 million de travailleurs et de travailleuses était couvert par ce type de régime pour un pourcentage de 42 % des salariés. Le taux de couverture selon le secteur d'emploi est donc inversé par rapport à celui de l'ensemble du Canada. Sur les 1,5 million de travailleurs et de travailleuses, 52 % sont des employés du secteur public alors que 48 % sont des employés du secteur privé. À noter que les régimes complémentaires de retraite étant généralement plus avantageux que les autres types de régimes de retraite, il n'est pas rare que les ménages tentent de s'appuyer sur au moins un régime de ce type au moment de la retraite. Néanmoins, malgré leur importance au sein du système de retraite, la qualité de la protection sociale offerte par ces régimes a subi des transformations considérables qui pourraient affecter directement le niveau de vie de plusieurs retraités et futurs retraités. Parmi ces transformations, le remplacement graduel des régimes complémentaires « à prestations déterminées » (RPD) au profit des régimes

complémentaires « à cotisations déterminées » est sans doute celui qui aura le plus grand impact sur la condition socio-économique des retraités.

SYNTHÈSE DU CHAPITRE 1

Le système de retraite québécois et canadien peut être qualifié de libéral en raison du rôle important joué par les régimes privés dans le financement des retraites.

■ Au Québec, entre 1981 et 2006, la part relative dans les sources de revenus provenant des régimes privés en pourcentage du revenu moyen de retraite est passée 12 % à 31 %.

■ Au Canada, en 2008, 5,9 millions de travailleurs et de travailleuses étaient couverts par un régime complémentaire de retraite ce qui constituait environ 38 % des salariés.

■ Au Québec, en 2008, près de 1,5 million de travailleurs et de travailleuses était couvert par un régime complémentaire de retraite ce qui constituait environ 42 % des salariés.

■ Malgré la fin souvent annoncée des régimes complémentaires de retraite dans le secteur privé, les adhérents à un tel régime dans le privé demeurent nombreux. Au Canada, sur les 5,9 millions d'adhérents, 52 % sont des employés du secteur privé alors que 48 % sont des employés du secteur public.

■ Cependant, au Québec, le taux de couverture en fonction du secteur d'emploi est inversé par rapport à celui de l'ensemble du Canada. Sur les 1,5 million couverts par un régime complémentaire de retraite, 52 % sont des employés du secteur public alors que 48 % sont des employés du secteur privé.

Portrait de la montée des régimes à cotisations déterminées

On divise généralement les régimes complémentaires de retraite en trois catégories : 1) les régimes à prestations déterminées, 2) les régimes à cotisations déterminées et 3) les régimes hybrides ou mixtes. Or, au Canada, à l'instar de ce qu'on a pu observer dans les autres pays anglo-saxons comme l'Angleterre, l'Australie et les États-Unis, nous assistons depuis le milieu des années 1990, mais surtout depuis les années 2000 à un recul progressif des RPD en faveur d'une montée des RCD. Ces derniers se sont développés considérablement durant les vingt dernières années, au point de devenir des acteurs incontournables du versant privé de notre système de retraite. La montée des RCD est attribuable à trois modes de développement : a) les conversions de RPD en RCD avec l'ajout d'un volet CD à des RPD, b) la fermeture complète des RPD et c) la création de nouveaux RCD ainsi que l'augmentation du nombre d'adhérents au sein des RCD déjà actifs.

L'ascension des RCD se présente donc essentiellement comme le reflet de l'érosion progressive des RPD sévissant au Canada depuis plusieurs années. On associe généralement les transformations des régimes complémentaires de retraite aux changements économiques et démographiques survenus dans le monde du travail au début des années 1980. Le déclin des grandes entreprises manufacturières a notamment entraîné d'importants bouleversements dans la structure des emplois. Les nouveaux emplois ont surtout été créés dans des entreprises relativement petites et dans le secteur des services, deux lieux où les RPD ont toujours été rares. Ensuite, dans le cadre de ce mouvement de transformation du marché du travail, la mobilité interentreprises s'est accrue, rendant les RPD inadéquats pour protéger les travailleurs et les travailleuses. Pour être vraiment efficaces, les RPD doivent en effet être structurés par une relation d'emploi durable auprès d'un même employeur puisque les transferts des droits des salariés sur le passif des fonds de pension n'y sont généralement pas autorisés. Enfin, compte tenu d'un rapport de force qui leur était favorable, les employeurs ont préféré opter pour des dispositifs de retraite leur permettant de ne plus prendre d'engagements à long terme sur les prestations de retraite. Ainsi, au Canada, comparativement aux États-Unis, ce n'est pas la chute de la syndicalisation qui a entraîné l'érosion des RPD, mais plutôt l'incapacité des syndicats à exercer un rapport de force efficace sur le terrain traditionnel de l'organisation et de la négociation collective.

Plus récemment, les pressions financières exercées sur les RPD ont fortement contribué à radicaliser le processus de mise en place des RCD. Les déficits de solvabilité des RPD en lien avec les baisses dramatiques des rendements financiers de leurs fonds de pension ont motivé les employeurs à opter pour des régimes de retraite moins dispendieux leur offrant

une prédictibilité des coûts. La tendance a été renforcée par l'entrée en vigueur de nouvelles normes comptables internationales qui obligent désormais les entreprises cotées en bourse à intégrer dans leur bilan financier la charge de leurs obligations financières envers le régime de retraite. Or, dans le contexte de l'instabilité des marchés financiers propres aux années 2000, les RPD ont eu tendance à générer d'importants déficits actuariels qui pèsent lourdement sur le bilan comptable des entreprises. Cette situation rend les RPD beaucoup moins attrayants pour les employeurs et les pousse à créer des RCD pour les remplacer.

Une étude récente publiée par Statistique Canada intitulée *Les pensions en transition* démontre que la montée des RCD a eu lieu dans tous les secteurs industriels (Gougeon 2009). En 1991, la majorité des membres d'un régime complémentaire était couverte par un RPD. En revanche, quinze ans plus tard, la proportion des salariés couverts par un RCD avait augmenté dans tous les secteurs industriels dépassant même dans certains cas la proportion de salariés couverts par un RPD, notamment dans le secteur d'extraction des mines et du pétrole ainsi que dans le secteur du commerce de gros. Le tableau 1 indique l'évolution de la couverture des travailleurs et des travailleuses selon les secteurs industriels entre 1991 et 2006.

TABLEAU 1
Répartition des adhérents selon le type de régime de retraite et l'industrie

| | 1991 | | 2006 | |
|--|------|------|------|------|
| | RPD | RCD | RPD | RCD |
| | | | % | |
| Industrie | 91,1 | 8,9 | 83,6 | 16,4 |
| Agriculture, foresterie, pêche et chasse | 55,1 | 44,9 | 44,4 | 55,6 |
| Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz | 82,6 | 17,4 | 45,8 | 54,2 |
| Services publics | 99,4 | 0,6 | 94,3 | 5,7 |
| Construction | 90,5 | 9,5 | 85,9 | 14,1 |
| Fabrication | 90,5 | 9,5 | 76,5 | 23,5 |
| Commerce de gros | 71,7 | 28,3 | 48,9 | 51,1 |
| Commerce de détail | 79,2 | 20,8 | 75,4 | 24,6 |
| Transport et entreposage | 89,0 | 11,0 | 81,5 | 18,5 |
| Information, culture, arts, spectacles et loisirs | 93,8 | 6,2 | 57,5 | 42,5 |
| Finances et assurances, services administratifs et professionnels, services immobiliers | 87,3 | 12,7 | 77,4 | 22,6 |
| Enseignement, soins de santé et assistance sociale | 93,8 | 6,2 | 89,4 | 10,6 |
| Hébergement et services de restauration | 81,4 | 18,6 | 70,8 | 29,2 |
| Autres services | 71,5 | 28,5 | 34,9 | 65,1 |
| Administrations publiques | 96,9 | 3,1 | 95,9 | 4,1 |

Note : Sont exclus tous les régimes avec moins de trois adhérents, les régimes non actifs et les régimes autres que les RPD et les RCD.

Source : Statistique Canada (Gougeon, 2009 : 22)

En observant le tableau 1, nous constatons qu'il y a une différence majeure entre les secteurs industriels du privé et ceux des secteurs publics et parapublics. La croissance des RCD est beaucoup plus prononcée dans les secteurs industriels privés. En fait, on peut même affirmer que jusqu'à maintenant, au Canada, le mouvement de transition des RPD vers les RCD se développe presque exclusivement dans le secteur privé. Dans le privé, l'érosion des RPD est radicale. Les derniers chiffres disponibles démontrent qu'en 2008, au Canada, 62 % des adhérents à un régime de retraite du secteur privé étaient couverts par un RPD comparativement à 84 % en 1991. Cette baisse de 22 % représente une diminution de plus de 400 000 adhérents sur une période de près de vingt ans.

Sur le plan de la couverture, le vide laissé par cette baisse a été partiellement comblé par la montée des RCD. Entre 1991 et 2008, le nombre d'adhérents à un RCD dans le privé est passé de 384 900 à 805 010 personnes, faisant passer le taux de couverture de 14 % à 26 %. Il faut ajouter que ce pourcentage ne tient pas compte de l'augmentation des autres types de régimes comme les régimes hybrides ou les régimes mixtes. En 2008, ces régimes couvraient 12 % des adhérents à un régime dans le secteur privé. Entre 2008 et 2009, ce pourcentage a grimpé jusqu'à 16,5 %. Dans le cadre de notre problématique, cette hausse est significative puisqu'elle provient essentiellement de l'ajout d'un volet à cotisations déterminées (CD) à des RPD déjà existants dans les grandes entreprises du secteur privé. Généralement, le volet CD est obligatoire pour les nouveaux employés et optionnel pour les anciens. Ils constituent en quelque sorte une forme de clause de disparité. Ces RPD ne sont donc pas tous abolis ou convertis en RCD, mais ils n'acceptent plus de nouveaux participants. Soulignons toutefois que dans les faits, cette exclusion des nouveaux employés de la participation au RPD constitue souvent le premier vers la fermeture définitive de celui-ci. Inévitablement, lorsqu'un RPD est privé de nouveaux participants, l'écart croissant entre le nombre de membres actifs et celui des membres retraités entraîne un déséquilibre financier insurmontable à long terme. Au cours des dernières années, plusieurs grandes entreprises canadiennes et québécoises, jadis reconnues pour leur « paternalisme industriel », se sont engagées dans cette voie.

Si la tendance se maintient, un immense fossé se creusera entre le secteur privé et les secteurs public et parapublic dans la qualité de la protection sociale dont les travailleurs et les travailleuses bénéficieront pour assurer leurs vieux jours. Ce mouvement est manifestement en train de produire une dualisation discriminatoire des catégories de retraités fondée sur le secteur d'emploi. Parce que les RCD n'offrent pas les mêmes garanties que les RPD pour le versement des prestations, l'érosion des RPD dans le secteur privé combinée à la hausse des RCD dans ce même secteur accentue les inégalités sur la question sociale de la retraite. À cet égard, nous sommes témoins de l'émergence d'une nouvelle forme d'inégalité fondée non pas sur l'accessibilité à un régime complémentaire de retraite, mais bien sur la nature qualitative de la protection qui est offerte aux travailleurs et aux travailleuses par ce genre de régime. Dans ce contexte, ce sont les fondements de la cohésion sociale du système de sécurité de revenu à la retraite qui sont ébranlés.

SYNTHÈSE DU CHAPITRE 2

Il y a une baisse radicale des régimes de retraite à prestations déterminées (RPD) en faveur d'une montée spectaculaire des régimes de retraite à cotisations (RCD) dans le secteur privé

■ *L'érosion des RPD est radicale*

En 2008, 62 % des adhérents à un régime de retraite du secteur privé étaient couverts par un RPD comparativement à 84 % en 1991.

Cette érosion de 22 % représente une diminution de plus de 400 000 adhérents à un RPD sur une période de près de vingt ans.

■ *L'ascension des RCD est spectaculaire*

Entre 1991 et 2008, le nombre d'adhérents à un RCD dans le secteur privé est passé de 384 900 à 805 010.

Le taux de couverture des RCD dans le secteur privé est passé de 14 % à 26 % des adhérents-es à un régime complémentaire de retraite.

La montée des RCD s'observe dans tous les secteurs industriels. Cependant, les proportions varient d'un secteur à l'autre. Devant ce phénomène, un écart important se creuse entre les secteurs public et privé pour les types prédominants de régimes de retraite.

L'accroissement du risque pour les salariés¹

Nous avons décrit le mouvement d'ascension qu'ont connu les RCD au sein du système de sécurité de revenu à la retraite québécois et canadien. Nous essaierons maintenant de déterminer si ces régimes de retraite permettent aux salariés d'accumuler un revenu de retraite à l'abri de risques financiers trop élevés. La croissance des RCD marque un tournant majeur sur le plan de la répartition entre les employeurs et les employés des risques financiers liés à la capitalisation des régimes complémentaires de retraite. Nous verrons que non seulement les RCD font assumer la totalité des risques financiers aux salariés, mais que c'est également à titre individuel qu'ils doivent le faire. Nous proposons ici un examen du fonctionnement des RCD afin de déterminer quel type de protection sociale ces régimes offrent aux salariés pour assurer financièrement leurs années de vieillesse.

Mentionnons d'emblée que les RCD sont des régimes complémentaires de retraite ne garantissant aucun revenu fixe à la retraite. Comme leur nom l'indique, ce sont uniquement les cotisations qui sont préalablement déterminées et non les prestations. En ce sens, les RCD se distinguent complètement des RPD dont la garantie des prestations constitue la priorité de leur agencement institutionnel. Afin de mieux saisir ce qui différencie ces deux types de régimes complémentaires, rappelons ici brièvement que les RPD sont des régimes reposant sur la promesse d'un revenu garanti du premier jour de la retraite du salarié jusqu'au jour de son décès. Ainsi, l'employeur en tant que promoteur du régime a l'obligation d'assurer un revenu de retraite déterminé, payable dès que l'employé atteint le moment de la retraite. Il doit donc ajuster ses cotisations en fonction de la solvabilité du régime alors que les cotisations des employés sont stables. En ce sens, les RPD offrent une certaine sécurité financière aux futurs retraités puisque le risque d'investissement lié à la capitalisation boursière repose sur les employeurs. Considérée comme du salaire indirect, la rente de retraite est généralement calculée en fonction des années de services et de la rémunération salariale de l'employé. Le fonctionnement des RPD fondé sur le principe d'accumulation de prestations pour un collectif de bénéficiaires permet de réduire considérablement le risque individuel rattaché aux régimes de retraite par capitalisation.

Les RCD évoluent dans une logique complètement différente. Lorsqu'un employeur met en place un RCD, il doit créer un compte individuel pour chaque employé adhérant au régime. C'est donc à titre individuel que les salariés sont rattachés à l'organisation de la gestion financière de leur régime. Les entrées d'argent qui proviennent des cotisations patronales et salariales sont généralement calculées à partir d'un pourcentage fixe du salaire ou d'un montant déterminé par année de service ou par heure travaillée. À l'opposée des RPD,

1. Ce chapitre reprend des éléments de mon mémoire de maîtrise (St-Onge 2011).

le niveau des prestations n'est pas fixé à l'avance. Le revenu de retraite peut donc varier d'un individu à l'autre puisqu'il dépend de la valeur du capital que chacun aura accumulé dans son compte au moment de son départ à la retraite. Cette somme accumulée dépend strictement des revenus de placements provenant des fonds rattachés au RCD. Ici, la logique d'accumulation de prestations propre aux RPD est renversée au profit d'une logique d'accumulation purement financière. C'est d'ailleurs pour cette raison qu'on désigne les RCD sous le vocable de « régime d'accumulation de capital » plutôt que de « régime d'accumulation de prestations ». Avec les RCD, la protection des salariés résulte majoritairement des performances financières réalisées par leurs véhicules de placement sur les marchés financiers. En ce sens, il est impossible pour les salariés de se constituer une pension en dehors de conditions spéculatives. Concrètement, cela signifie que les salariés connaissent le montant qui entre dans leur régime via les cotisations patronales et salariales, mais qu'ils ne connaissent pas le montant qui leur sera versé lors de la retraite.

En instaurant un RCD plutôt qu'un RPD, les employeurs se dégagent partiellement de la responsabilité du financement des retraites puisque leurs obligations financières se limitent aux cotisations qu'ils doivent verser aux régimes. À partir du moment où le versement des prestations n'est plus garanti par l'employeur, le risque financier rattaché à la capitalisation boursière est transféré sur le dos des salariés. Dans le cadre de l'organisation des RCD, ce sont donc les salariés qui doivent assumer la totalité du risque associé à la fluctuation des marchés financiers. Ce mouvement de privatisation du risque marque un virage radical dans la nature de la couverture offerte par les régimes complémentaires de retraite. En effet, en faisant dépendre entièrement le financement de la retraite des rendements, l'organisation des RCD subordonne la logique de la protection sociale à la logique de la spéculation financière. Les RCD sont donc à l'image des marchés financiers, c'est-à-dire instables et imprévisibles, deux caractéristiques se mariant mal avec la notion de sécurité financière. D'ailleurs, peut-on vraiment parler encore de protection sociale lorsqu'il s'agit des RCD ? Avec le passage des RPD au RCD nous assistons au passage d'un système de pension dont la finalité est de verser des prestations de retraite à un système d'épargne individuel dont la finalité est d'accumuler un capital financier.

Au terme de ce qui précède, nous constatons que le fonctionnement des RCD s'apparente davantage à celui des régimes enregistrés d'épargne-retraite collectifs (RÉER collectifs) qu'à celui des RPD². La structure des RCD n'offre en effet aux salariés aucune garantie par rapport aux revenus qu'ils toucheront durant leur retraite. De plus, ce n'est pas en tant que membres d'un collectif qu'ils doivent prendre le risque, mais plutôt à titre individuel.

2. Malgré cela, les RCD sont assujettis aux différentes lois fédérales et québécoises sur les régimes complémentaires de retraite et à la Loi de l'impôt. Notons toutefois que ces différentes lois sont généralement mal adaptées à l'organisation des RCD puisqu'elles ont été rédigées en fonction des RPD. À cet égard, les experts s'entendent pour dire qu'il existe actuellement au Canada un vide juridique à propos de la régulation des RCD. Le sous-développement d'une jurisprudence canadienne propre au fonctionnement des RCD soulève donc une incertitude quant à leur encadrement légal. D'ailleurs, c'est dans le but de combler le vide juridique propre aux RCD que le Forum conjoint des autorités de réglementation des marchés financiers a publié en 2004 un guide portant sur le fonctionnement des régimes d'accumulation de capital intitulé *The CAP Guidelines*. Bien que le guide ne soit pas un instrument législatif au sens strict du terme, il est maintenant une référence incontournable pour comprendre les attentes des autorités de réglementation à l'égard des opérations des RCD.

Au sein des RCD, la démarche collective est court-circuitée à plusieurs moments par des décisions individuelles que doivent prendre les participants. Cela démutualise le risque financier auquel sont confrontés les salariés. Ainsi, chaque individu doit se préoccuper de l'impact économique de ses propres décisions sur la qualité du financement de sa retraite. Aux fins de notre analyse, nous avons dégagé trois modalités structurelles par lesquelles les salariés sont exposés au risque de manière individuelle : 1) la faiblesse des rendements durant l'accumulation du capital, 2) le moment de la prise de retraite et 3) la longévité de vie des participants.

3.1 La faiblesse des rendements durant l'accumulation du capital

Sur le plan de la capitalisation, le fonctionnement des RCD implique une forme de gestion financière complètement différente de celle des régimes complémentaires plus traditionnels. Ainsi, dans le cadre de l'administration des RCD, la sélection des placements peut se faire de manière individuelle ou collective. D'une part, lorsque c'est l'option collective qui est privilégiée, les fiduciaires ou le comité de retraite élaborent avec l'aide de spécialistes une politique de placement commune pour l'ensemble du régime. Dans ce cas-ci, les revenus de placements sont alors répartis annuellement entre les membres et portés à leurs comptes individuels. D'autre part, lorsqu'un régime privilégie l'option individuelle, les salariés doivent habituellement choisir entre différentes formules d'investissement proposées par le promoteur du régime de retraite. Rappelons que dans la plupart des RCD, le promoteur du régime correspond à l'employeur. Or, sur le plan juridique, la capacité des employeurs à fournir un service de placement est incertaine puisqu'ils ne sont pas reconnus comme des experts ou des professionnels de la finance. Pour pallier cette lacune, les employeurs recourent systématiquement à des fournisseurs de service externes pour développer leur offre de placement et pour informer les salariés de leur sélection. La plateforme élaborée par ces derniers propose généralement une multitude de fonds équilibrés ou spécialisés parmi lesquels les participants doivent faire un choix. Ici, l'entière responsabilité en matière de placement est déléguée à chaque participant malgré le fait qu'ils possèdent des compétences limitées et que les renseignements qui leur sont fournis sont plutôt superficiels. À noter que l'option individuelle est le modèle de gestion le plus répandu, notamment parce que les promoteurs qui administrent les RCD hésitent à prendre la responsabilité de la politique de placement pour le groupe.

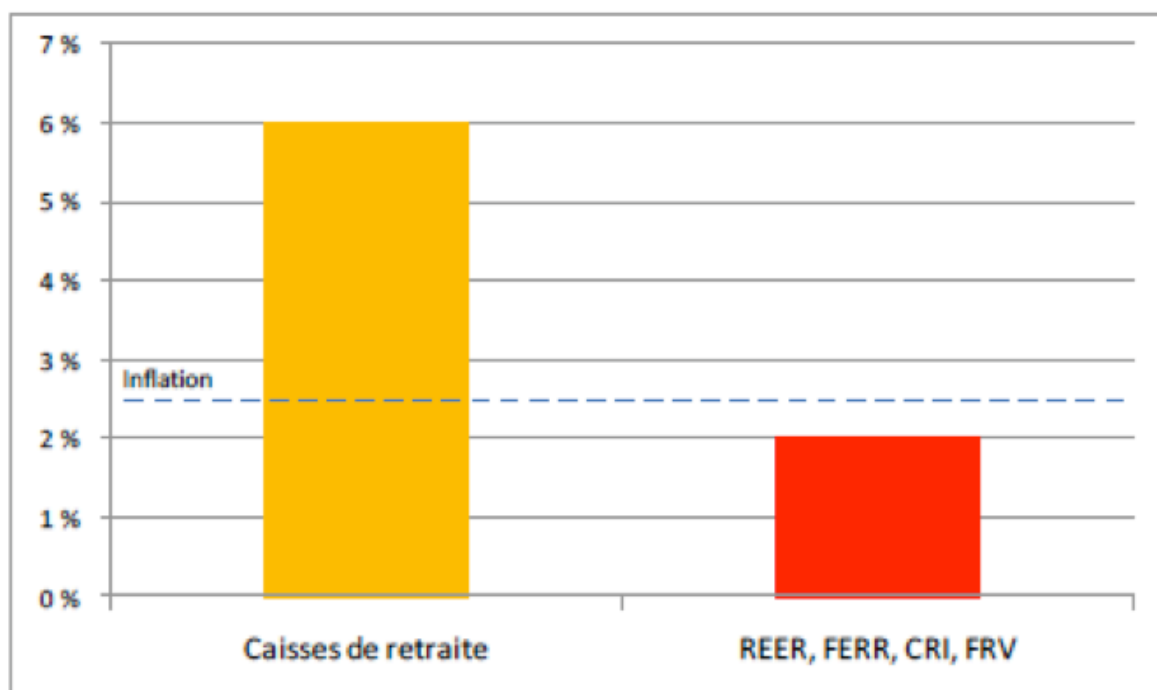
Or, plusieurs experts sont d'avis que cette individualisation de la capitalisation empêche les RCD de se doter d'une politique de placement performante. Une étude de la Régie des rentes du Québec conclut « qu'il pourrait exister un écart important entre le niveau de vie à la retraite des individus qui ont accès à un régime de retraite à prestations déterminées (en gestion collective) et celui des personnes qui ne peuvent compter que sur les régimes d'accumulation de capital »³. Cet écart s'expliquerait en partie par la faiblesse des rendements obtenus sur les placements des régimes d'accumulation de capital. Le graphique 2 montre

3. RÉGIE DES RENTES DU QUÉBEC. *Constats et enjeux concernant le système de retraite québécois*, 2010, p. 55.

que les rendements obtenus dans les RÉER, les FERR, les comptes de retraite immobilisés (CRI) et les fonds de revenu viager (FRV) pour la période de 1999 à 2005 sont légèrement inférieurs à l'inflation (2 %), ce qui n'est guère encourageant pour l'épargne de long terme. Pour leur part, les rendements des caisses de retraite associées aux RPD s'élèvent à 6 %, soit trois fois plus. Sur une période de cinq années seulement, l'écart de rendement de 4 % entre les régimes d'accumulation de capital et les RPD représente, au niveau de la valeur accumulée, un écart supérieur de 20 %.

GRAPHIQUE 2

Rendement des caisses de retraite, des RÉER, FERR, CRI et FVR et inflation pour la période de 1999 à 2005



Sources : RÉGIE DES RENTES DU QUÉBEC. *Les revenus de retraite au Québec : Déterminants de la situation actuelle et projection jusqu'en 2035*, 2010, et calculs des auteurs dans HANIN, Frédéric et autres. *L'impact de la crise financière sur les régimes complémentaires de retraite au Québec : constats et interrogations*, IRÉC, 2009

Selon les auteurs de l'étude de la Régie des rentes du Québec, les bas rendements des régimes d'accumulation de capital semblent liés aux frais d'administration et au comportement des individus en matière de placement.

« Dans bien des cas, écrivent-ils, les choix en matière de placement dans les REER, les FERR, les CRI et les FRV sont le fruit de décisions d'individus qui n'ont pas la formation, les compétences et l'information que possèdent les investisseurs institutionnels qui conseillent les caisses de retraite. Par ailleurs, plusieurs investisseurs individuels ont tendance à être trop prudents; ils investissent souvent dans des produits qui offrent un rendement peu élevé. Enfin, les investisseurs individuels n'ont pas accès à certains types d'investissements

accessibles aux investisseurs institutionnels, comme les infrastructures ou les immeubles⁴».

Cette forme d'organisation de la gestion du capital qui s'applique également aux RCD pourrait donc avoir un impact extrêmement négatif sur la constitution d'une pension décente pour les salariés couverts par ce type de régime. La gestion individuelle prive les régimes de retraite d'outils et de moyens qui pourraient leur assurer une meilleure performance financière. En fait, même lorsque les cotisations aux véhicules d'épargne sont adéquates, si les rendements sont trop modestes, les revenus de retraite découlant de cette épargne ne seront pas suffisants.

De plus, l'organisation de la capitalisation des RCD se trouve souvent mal adaptée aux profils des salariés par rapport à leur cheminement de carrière. Un régime de retraite se compose formellement de participants de tous âges, arrivés à des stades différents de leur vie de travailleur, en début, milieu ou fin de carrière. Dans le cadre du fonctionnement des RCD, comme nous le verrons au point suivant, plus les salariés approchent du jour de la retraite, plus les risques financiers s'intensifient sur eux de manière individualisée. Afin de réduire cette pression, les investissements risqués devraient donc logiquement décliner au fur et à mesure que les salariés avancent vers la retraite. Actuellement, la législation encadrant la gestion des véhicules de placement liés aux régimes complémentaires de retraite ne tient pas compte de cette réalité propre aux RCD. Les promoteurs de RCD ne sont donc pas tenus par la loi de fournir une sélection de fonds de pension correspondant à la diversification du profil d'âge de leurs bénéficiaires. La gestion financière des RCD est ainsi rarement développée en fonction du respect de la différence d'âge des travailleurs et des travailleuses participant aux régimes. Pour bloquer ce point d'entrée du risque, il serait nécessaire d'obliger les promoteurs des RCD à fournir des options de placements adaptées aux différentes étapes de la carrière des travailleurs. En ne considérant pas ce risque financier typique au fonctionnement des RCD, la régulation de la capitalisation entretient la menace financière qui plane au-dessus des futurs retraités.

3.2 Le moment de la prise de retraite

Un autre élément du fonctionnement des RCD qui accentue le poids du risque financier pesant sur les salariés concerne les modalités relatives au retrait du capital. Afin de bien saisir les implications de cette dimension technique propre à l'organisation des RCD, précisons d'abord que les sommes accumulées par les participants ne sont jamais versées directement à partir du compte individuel. Au Québec, lorsqu'un salarié prend sa retraite, trois options lui sont offertes : il doit choisir entre transférer son capital soit dans un fonds de revenu viager (FRV), soit dans un compte de retraite immobilisé (CRI) ou de procéder à l'achat d'une rente de retraite auprès d'une compagnie d'assurance. Or, pour un salarié, le moment précis où il retire le capital de son compte pour le transférer ou pour procéder à l'achat d'une rente peut avoir de graves conséquences sur ses revenus futurs.

4. Régie des rentes du Québec, op. cit., p.55.

Pendant la période d'accumulation du capital, le taux de rendement nominal des fonds de pension est soumis aux fluctuations des marchés financiers. Or, un mauvais rendement près de la date de retraite, période où le participant a accumulé des sommes importantes, peut réduire considérablement le montant qu'un salarié pourra transférer ou la rente qu'il pourra s'acheter. Lors du décaissement, les pertes financières se cristallisent, diminuant le revenu du retraité pour le reste de sa vie. Le même scénario s'applique aux taux d'achat de rente ou au taux applicable aux FRV. En effet, les taux d'achat de rente ou le taux applicable aux FRV varient en fonction des taux d'intérêt disponibles sur les marchés financiers. Advenant le cas où les taux d'intérêt chutent juste avant qu'un salarié prenne sa retraite, cela peut affecter durablement son revenu de retraite.

Actuellement, les différentes législations sur les régimes complémentaires de retraite proposent peu de moyens permettant aux salariés de surmonter cette forme de risque financier propre au fonctionnement des RCD. D'abord, la plupart des RCD n'offrent pas la possibilité de laisser le capital dans le régime jusqu'à une éventuelle correction des marchés financiers. Les travailleurs et les travailleuses sont donc dans l'obligation de retirer leurs avoirs financiers de leur compte dès le début de leur retraite et doivent assumer de manière individuelle les pertes récemment encaissées. Ceci peut amener les salariés à prendre leur retraite plus tard. Ensuite, même si les salariés bénéficient de l'opportunité de laisser leur argent dans un CRI, ils ne disposent d'aucune flexibilité quant à son utilisation. La réglementation ne les autorise pas à retirer seulement une partie des sommes accumulées pour laisser le solde dans le régime en espérant que la situation des marchés financiers s'améliore tout en profitant de la répartition collective des frais de gestion du régime. Dans ce genre de situation, les salariés se retrouvent donc devant le dilemme pernicieux de jouir immédiatement d'un revenu de retraite atrophié ou de jouir plus tard d'un revenu de retraite hypothétiquement plus généreux.

Ce manque de flexibilité des RCD dans l'utilisation du capital retraite lors de la sortie du régime a pour effet de mettre davantage de pression sur les salariés. Non seulement l'organisation du décaissement du capital favorise l'individualisation des décisions rattachées à la gestion des avoirs, mais elle fait aussi primer la logique du placement financier sur celle de la sécurité financière au sein même de ce processus. En ce sens, dans les RCD, la protection sociale est contaminée par la prédominance de la logique financière.

3.3 La longévité des participants

Avec les RCD, le risque financier lié à la longévité des participants est assumé entièrement par les individus et non par le régime. Ainsi, à l'opposé des RPD dont le risque de longévité est mutualisé par l'ensemble des bénéficiaires du régime de retraite, les RCD ne disposent d'aucun mécanisme pouvant contrer cette forme de risque. Le raisonnement ici est assez simple. Le caractère collectif et mutualiste des RPD permet au régime de répartir le risque d'espérance de vie sur tous les participants. Autrement dit, les retraités qui décèdent

prématurément se trouvent à financer ceux qui vivent plus longtemps. En outre, plus un régime compte de participants plus on est en mesure de calculer avec précision l'âge moyen d'espérance de vie des participants et d'ajuster ainsi le financement du régime en conséquence. Or, dans le cas des RCD, ceci n'est pas possible. En fait, à partir du moment où les salariés sont liés de manière individuelle au régime, que leur capital s'accumule dans un compte individuel et que chacun se retire avec son propre capital au moment de la retraite, il devient impossible de répartir le risque de longévité sur le collectif de salariés. Dans ces conditions, deux scénarios guettent les bénéficiaires d'un RCD lorsque vient le moment de planifier le versement de leurs revenus de retraite : 1) les retraités font preuve d'une trop grande prudence en se contraignant à vivre plus modestement que leur situation financière leur aurait réellement permis; 2) les retraités dépensent trop rapidement leur capital accumulé et se voient contraints de terminer leurs vieux jours dans la pauvreté. Dans les deux cas, l'inefficacité des RCD pour contrer le risque d'espérance de vie est manifeste. Cela affecte directement la qualité de vie des retraités. Spéculer sur la longévité de leur propre existence, voilà l'exercice auquel sont contraints les bénéficiaires d'un RCD.

3.4 Vers la dégradation de la protection sociale

À la lumière de ce qui précède, on peut affirmer que les RCD sont des régimes complémentaires de retraite n'ayant plus vraiment de rapport avec la protection sociale. Comme le souligne l'économiste Lucy Aproberts, « la protection sociale met en œuvre une certaine solidarité entre bénéficiaires en opérant une mutualisation des risques » (Aproberts 2009 : 249). Pour qu'elle se réalise, il faut une démarche collective et obligatoire pour tous les membres du groupe concerné. Or, la démarche collective dans l'administration des RCD est court-circuitée à plusieurs moments par des décisions individuelles prises par les membres du régime. C'est donc principalement à titre individuel que les salariés doivent faire face à des risques financiers extrêmement élevés.

Le modèle de couverture offert par les RCD est manifestement dominé par la logique financière de l'épargne placement plutôt que par la logique de la protection sociale. Dans cette perspective, l'expansion des RCD au sein du système de retraite pose plusieurs problèmes. D'abord, en raison de l'importance des régimes complémentaires dans le financement des retraites, les salariés ne devraient jamais assumer totalement le risque pesant sur leurs régimes. En faisant dépendre entièrement le revenu de retraite de la performance financière sur les marchés de capitaux, les RCD finissent par spéculer sur une chose aussi primordiale que la sécurité financière des futurs retraités. Actuellement, il n'existe aucun dispositif de sûreté pour remédier aux mauvaises performances financières réalisées par les fonds rattachés aux régimes. Ensuite, les modalités régulant le moment du décaissement du capital accumulé dans les comptes individuels des bénéficiaires ne parviennent pas à limiter les risques liés à cette étape cruciale dans le processus de financement des régimes de retraite. Finalement, la gestion du capital des RCD est trop souvent mal adaptée aux parcours des salariés en plus d'offrir des rendements peu prometteurs. C'est cette fragilité structurelle

des RCD face aux risques financiers qui nous conduit à penser que ce genre de régime de retraite ne représente pas une solution viable sur le long terme pour pallier le déclin des RPD.

SYNTHÈSE DU CHAPITRE 3

Les régimes de retraite à cotisations (RCD) sont des régimes complémentaires de retraite dont le fonctionnement accroît considérablement le risque financier pour les salariés

Les salariés sont exposés au risque de manière individuelle selon trois modalités structurelles : 1) la faiblesse des rendements durant l'accumulation du capital, 2) le moment de la prise de la retraite et 3) la longévité de vie des participants.

1) La capitalisation des RCD est inefficace, notamment parce la gestion individuelle réduit la possibilité d'avoir une politique de placement performante en plus d'être souvent mal adaptée aux différents cheminements des salariés.

2) La réglementation actuelle ne permet pas aux salariés de contourner les risques financiers associés à la période de décaissement du capital accumulé ; une chute des marchés financiers ou une baisse des taux d'intérêt près de la période de retraite peuvent affecter le revenu de retraite de manière permanente.

3) Le fonctionnement des RCD ne permet pas de réduire le risque financier lié à la longévité de vie des participants.

Ces observations nous mènent au constat suivant : les RCD sont des régimes complémentaires de retraite n'ayant plus vraiment de rapport avec la protection sociale. Ce modèle de couverture est manifestement dominé par la logique financière de l'épargne placement.

Conclusion

Notre étude a démontré que la montée des RCD se réalise au détriment de la protection sociale des travailleurs et des travailleuses, particulièrement pour ceux et celles travaillant dans le secteur privé. Le remplacement progressif des RPD par des RCD dans le secteur privé instaure un système de retraite de plus en plus inégalitaire et rien n'indique que ce mouvement soit sur le point de s'arrêter. Si les RCD ne sont pas la solution pour échapper aux difficultés financières qu'éprouvent les RPD, nous ne pensons pas pour autant que le statu quo dans le champ des régimes de retraite est justifié. La vulnérabilité des régimes complémentaires de retraite est trop grande pour laisser les choses aller d'elles-mêmes⁵.

L'amélioration et la consolidation des régimes complémentaires de retraite doivent passer par une réforme du versant public du système de pension. L'augmentation de la part des revenus qui proviennent du Régime de pension du Canada (RPC) et du Régime des rentes du Québec (RRQ) aurait d'abord comme effet de réduire le poids financier des régimes complémentaires dans le financement direct des retraites. Actuellement, le RPC et le RRQ visent à remplacer 25 % du revenu des personnes dont le salaire est inférieur au maximum des gains admissibles pour une pension. Ce maximum est fixé annuellement à 48 300 \$ pour le RPC et à 47 200 \$ pour le RRQ. Afin de sécuriser davantage les revenus de retraite, ces régimes devraient viser un seuil de remplacement d'au moins 50 %. L'amélioration des régimes publics pourrait être financée par une augmentation des gains admissibles donnant droit à une rente, ce qui aurait un effet redistributif intergénérationnel et permettrait un transfert partiel des cotisations aux régimes privés vers les régimes publics. Cette augmentation permettrait de réduire considérablement les besoins de financement provenant des régimes complémentaires ou de l'épargne retraite individuelle. De plus, en participant davantage au financement des régimes publics qu'à celui des régimes complémentaires, les employeurs verraient le niveau de risque associé à la solvabilité des régimes complémentaires diminuer et amélioreraient ainsi le bilan comptable de leurs entreprises. Ce transfert vers les régimes publics ouvrirait la porte à plusieurs innovations dans le champ des régimes privés de retraite.

De plus, ce mouvement devrait être accompagné d'une réforme de la législation sur les régimes complémentaires afin de favoriser le développement de nouveaux types de régime. À priori, ces régimes collectifs seraient moins risqués que ceux que l'on connaît actuellement sur le marché de la retraite puisqu'ils seraient de plus petite taille en raison de la réforme du RPC et du RRQ que nous proposons. Ces régimes devraient également offrir de nouvelles modalités de partage du risque entre les employeurs et les salariés. Les régimes de retraite à financement salarial ainsi que les régimes de retraite sectoriels pourraient consti-

5. Selon la Régie des rentes du Québec, sur les 914 RPD enregistrés au Québec le 31 décembre 2009, 87 % étaient déficitaires.

tuer une option intéressante. Sur le plan de la protection sociale, ces types de régimes sont plus efficaces que les RCD.

Régimes retraite à financement salarial (RRFS)

Les régimes à financement salarial (RRFS) existent depuis mars 2007. Ils ressemblent à des régimes à prestations déterminées « hybrides » au sens où les avantages collectifs comme l'indexation des rentes sont décidés chaque année en fonction de la santé financière du régime. Dans un RRFS, le risque est assumé collectivement par les salariés qui sont responsables de la situation financière du régime. Conséquemment, leurs cotisations peuvent augmenter en cas de déficit du régime. L'obligation de l'employeur se limite au versement de la cotisation patronale qui est convenue lors de la négociation collective. En revanche, ce sont les participants et les participantes, par l'entremise de leurs représentants syndicaux, qui obtiennent le contrôle de la gestion du régime. De plus, il est interdit aux employeurs de modifier ou de terminer unilatéralement ces régimes. La réserve pour l'indexation est l'élément majeur du fonctionnement de ce genre de régime. Grâce à ce principe, le niveau de protection contre les déficits est plus grand que dans les autres régimes, car une marge de sécurité est constituée par le financement d'une indexation des rentes autant pour les participants actifs que pour les retraités. L'indexation n'est octroyée que si le régime se retrouve avec un excédent. La gestion d'un RRFS est très rigoureuse. L'actuaire du régime doit estimer annuellement le taux de solvabilité du régime pour déterminer les montants qui pourront sortir du régime.

Régimes de retraite sectoriels (RRS)

La création de régimes de retraite sectoriels (RRS) pourrait aussi constituer une approche intéressante pour garantir l'accès à un régime de retraite pour l'ensemble des travailleurs et des travailleuses, notamment ceux et celles qui travaillent pour des petites entreprises ou dans des secteurs avec une forte proportion d'employés avec des statuts d'emploi « atypiques ». Il ne s'agit pas de régimes de retraite interentreprises, mais bien de régimes qui couvrent la totalité de la main d'œuvre dans un secteur donné. Ces nouveaux régimes sectoriels pourraient être sous la responsabilité d'un comité de retraite en lien avec des instances sectorielles paritaires. Au Québec, il existe actuellement 30 comités de main d'œuvre qui pourraient participer au processus d'institutionnalisation de ces régimes .

Nous ne prétendons pas faire une démonstration exhaustive des réformes et des solutions qui devraient être mises en place afin de solidifier les régimes complémentaires de retraite. Une réflexion a déjà été soumise dans le cadre d'un mémoire de l'IRÉC (IRÉC, 2010) lors d'une consultation organisée par le Ministère des Finances du Canada le printemps dernier. Nous voulons simplement montrer qu'il existe des solutions différentes à celles que s'approprient à mettre en place les gouvernements fédéral et québécois. Le pire choix politique serait de créer de nouveaux régimes de retraite dont le fonctionnement

s'inspirerait des RCD. Les RCD contribuent à alimenter le sentiment d'insécurité sur la question sociale des retraites. Avec la montée des RCD, nous assistons au remplacement graduel d'un système de pension collectif dont la finalité est de verser des prestations de retraite à un système d'épargne salariale individuel dont la finalité est d'accumuler un capital. Cette dérive des régimes complémentaires de retraite tend à les éloigner de leur véritable fonction : garantir une sécurité de revenu aux retraités.

Bibliographie

APROBERTS, Lucy. *Les retraites aux États-Unis : sécurité sociale et fonds de pension*, Paris, La Dispute, 2000, 345 p.

CHABOT, Geneviève et Georges LANGIS. « L'état des retraites au Québec », *Santé, Société et Solidarité*, no 1, (2007), p.15-24.

ESPING-ANDERSEN, Gosta. *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Princeton (NJ), Princeton University Press, 1999, 260 p.

GOUGEON, Philippe. « Les pensions en transition », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, vol.10, no.5 (mai 2009), no 75-001-x au catalogue de Statistique Canada, p.17-25.

HANIN, Frédéric et autres. *L'impact de la crise financière sur les régimes complémentaires de retraite au Québec : constats et interrogations*, Rapport de recherche de l'Institut de recherche en économie contemporaine (IRÉC), 2009, 33 pages. Site de l'IRÉC : http://www.irec.net/upload/File/rapport_caisse-de_retraite_211209_irec.pdf

INSTITUT DE RECHERCHE EN ÉCONOMIE CONTEMPORAINE (IRÉC). *Sortir de la gouvernance financière pour renforcer le système de revenu de retraite au Canada*, Mémoire de l'Institut de recherche en économie contemporaine (IRÉC) soumis lors de la consultation « Maintenir la solidité du système de revenu de retraite au Canada » du Ministère des Finances du Canada , 2010, 28 pages. Site de l'IRÉC : http://www.irec.net/upload/File/memoire-retraite_300410_irec.pdf

RÉGIE DES RENTES DU QUÉBEC. *Constats et enjeux concernant le système de retraite québécois*, Rapport de recherche, août 2010, 87 p.

ST-ONGE, Mathieu. *La métamorphose des fonds de pension dans le contexte de la financiarisation du capitalisme avancé. Le cas du Canada*, Mémoire de maîtrise, Montréal, Université du Québec à Montréal, 2011, à paraître.

Liste des tableaux et des graphiques

Graphique 1

Répartition des sources de revenus pour un niveau minimal de remplacement de revenu, individu âgé de 65 ans. 4

Tableau 1

Répartition des adhérents selon le type de régime de retraite et de l'industrie . . . 8

Graphique 2

Rendement des caisses de retraite, des RÉER, FERR, CRI et FVR et inflation pour la période de 1999 à 2005 14