

**MÉMOIRE :
LE RAPPORT D'AMOURS
PLUS D'INSÉCURITÉ À LA RETRAITE**

Dans le cadre des consultations particulières sur le Rapport D'Amours
« Innover pour pérenniser le système de retraite »

Présenté par

La Fédération des femmes du Québec (FFQ)

**Le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au marché du
travail (CIAFT)**

**Le régime de retraite par financement salarial des groupes
communautaires et des femmes (RRFS-GCF)**

7 août 2013

Fédération des femmes du Québec (FFQ)

La Fédération des femmes du Québec travaille solidairement et en alliance avec d'autres groupes à la transformation des rapports sociaux de sexe dans toutes les activités humaines pour favoriser le développement de la pleine autonomie des femmes et la reconnaissance véritable de l'ensemble de leurs contributions à la société. La FFQ est un organisme non partisan qui exerce un rôle de concertation et de mobilisation au sein du mouvement des femmes.

Ses actions visent, à court, moyen et long terme, à valoriser les acquis féministes, à améliorer les conditions de vie des femmes, y compris l'atteinte de l'équité entre les femmes elles-mêmes, et à transformer en profondeur la société. La FFQ lutte pour l'émancipation des femmes et affirme leur droit à une participation intégrale et libre à la vie sociale, culturelle, politique et économique. Pour que se transforme réellement la société, la responsabilité du développement humain doit être prise en charge collectivement et le pouvoir doit être réorganisé afin d'en assurer un partage plus équitable ou plus horizontal. La FFQ travaille donc à la construction d'une société juste, solidaire, véritablement démocratique, égalitaire et pacifique tant au niveau québécois, canadien et international dans le respect de l'autodétermination des peuples.

Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)

Le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) est une organisation québécoise constituée de groupes et de personnes qui œuvrent dans le domaine de l'accès et du maintien des femmes au travail. Depuis sa création en 1982, le CIAFT s'est vu identifier comme un des principaux défenseurs des droits des femmes au travail au Québec.

La philosophie d'intervention du CIAFT relève de la certitude que l'autonomie financière des femmes est largement tributaire de leur accès au travail à condition que ce travail soit rémunéré à sa juste valeur. Dans cette perspective, la mission du CIAFT est d'œuvrer à la défense, à la promotion et au développement de services, de politiques et de mesures permettant de répondre aux besoins spécifiques des femmes en matière de travail.

Régime de retraite par financement salarial des groupes communautaires et des femmes (RRFS-GCF)

Le 1er octobre 2008, une initiative attendue depuis bien des années a vu le jour dans le paysage communautaire québécois. Né d'un besoin fort ressenti, le mouvement communautaire québécois a réussi à se doter d'un régime complémentaire de retraite pour ses travailleuses et travailleurs, et surtout, à se doter d'un régime adapté à la réalité, aux besoins et au fonctionnement des groupes communautaires et de femmes.

Le **Régime de retraite des groupes communautaires et de femmes** est un outil collectif pour améliorer la sécurité du revenu à la retraite des personnes salariées du communautaire et par le fait même, la pérennité de l'action des groupes. Le comité de retraite du RRFS-GCF a préparé ce site pour vous en souhaitant qu'il sache répondre à vos questions et encourage celles et ceux parmi vous qui n'êtes pas encore adhérents ou participantEs du Régime à vous compter bientôt parmi les nôtres.

TABLE DES MATIÈRES

	page
I. INTRODUCTION	1
II. POUR UNE VÉRITABLE PRISE EN COMPTE DU DROIT DES FEMMES À L'ÉGALITÉ ...	2
A. L'analyse différenciée selon le sexe s'impose.....	2
B. Les femmes continuent d'être plus pauvres à la retraite que les hommes	2
III. LE RAPPORT D'AMOURS : OBJECTIFS ET VALEURS.....	6
IV. UNE RENTE DE LONGÉVITÉ? OU UNE VÉRITABLE AMÉLIORATION DU RRQ? 6	
A. La rente de longévité n'est pas une solution	6
B. Une amélioration du Régime de rentes du Québec – la seule option efficace.....	7
V. LES RVER – UNE FAUSSE SOLUTION	10
A. Les recommandations du Rapport D'Amours et le projet de loi n° 39.....	10
B. Nos recommandations concernant l'épargne individuelle.....	12
1. Les RVER seront coûteux et amélioreront peu les revenus à la retraite	13
2. Les bienfaits des RVER pourraient être obtenus en améliorant la législation fiscale régissant les REER et les RCR simplifiés	14
VI. UN MEILLEUR ENCADREMENT DES RÉGIMES À PRESTATIONS DÉTERMINÉES	15
A.. Les règles s'appliquant à l'ensemble des régimes à prestations déterminées	15
B.. Les régimes de retraite par financement salarial (RRFS)	17
VII. QUELQUES MOTS DE CONCLUSION	18
LISTE DES RECOMMANDATIONS.....	21
ANNEXE A : LES PROPOSITIONS DU RAPPORT D'AMOURS CONCERNANT LES RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES DE RETRAITE	22
1. Des nouvelles règles pour évaluer la situation des régimes.....	22
2. Gouvernance et gestion des régimes.....	23
3. Régler les déficits en restructurant les régimes.....	25
Références	27
Liste des sigles et abréviations	28

I. INTRODUCTION

À notre avis, les solutions proposées par le Rapport D'Amours ne permettront pas de réaliser les objectifs ou de respecter les valeurs énoncées dans celle-ci et, à plusieurs égards, elles empireraient la situation actuelle. Les femmes, déjà beaucoup moins nanties à la retraite que les hommes, seront particulièrement mal servies. Plus spécifiquement :

- **La rente de longévité proposée** n'aura aucun impact significatif sur les revenus de retraite avant au moins 20 ans, mais constituera un fardeau financier pour les personnes salariées et les employeurs immédiatement, interférant ainsi avec les autres objectifs d'épargne. Contrairement au Régime de rentes du Québec, il n'y aura aucune mesure spécifique pour tenir compte du travail non rémunéré des femmes.
- Les **Régimes volontaires d'épargne retraite (RVER)** proposés constituent une méthode inefficace et inefficace pour améliorer le revenu de la retraite. Le risque des marchés financiers serait supporté par les individus qui ne sauront pas sur quoi ils peuvent compter. Non seulement une partie importante de la population, dont une majorité de femmes, ne serait pas couverte par ces régimes, mais on ne pourrait pas tenir compte du travail non rémunéré effectué principalement par celles-ci. Les frais de gestion seront plus élevés que nécessaires et les portefeuilles plutôt conservateurs et donc à faible rendement, surtout à l'approche de la retraite et après. De plus, l'instauration de cette approche introduirait une nouvelle lourdeur administrative pour les employeurs et les autorités gouvernementales. Bref, il s'agit d'une poule aux œufs d'or pour les institutions financières, bien plus qu'une méthode efficace pour améliorer le revenu à la retraite de la population.
- Les recommandations concernant les **régimes complémentaires à prestations déterminées** vont les affaiblir. En somme, ils seront convertis en régimes à prestations cibles, c'est-à-dire en régimes à cotisation déterminée. Même les personnes déjà à la retraite pourraient perdre leur indexation. Les personnes à la retraite à l'avenir ne sauront pas sur quoi elles peuvent compter et seront davantage exposées aux aléas des marchés financiers.

Après avoir jeté les bases d'une analyse différenciée selon le sexe de notre système de retraite, nous résumons brièvement les objectifs et valeurs du Rapport D'Amours avant d'aborder les trois groupes de recommandations ci-haut mentionnés. À la place des recommandations du Rapport D'Amours, nous proposons :

- Une véritable amélioration du Régime de rentes du Québec (RRQ) en harmonie avec une amélioration parallèle du Régime de pensions du Canada (RPC); une amélioration du Supplément de revenu garanti fédéral compléterait cette approche pour les personnes âgées les plus pauvres.
- Afin d'obtenir les bienfaits pressentis des RVER sans les caractéristiques néfastes, une révision de la législation fiscale régissant les Régimes enregistrés d'épargne retraite (REER) ainsi qu'une nouvelle réglementation des institutions financières qui les administrent afin de réduire les frais et d'assurer un accès égal à toute personne et tout employeur qui désirent y adhérer.

- Un renforcement de l'encadrement pour que les RCR à prestations déterminées puissent continuer à offrir des rentes garanties et prévisibles. Les régimes à financement salarial qui sont des régimes à prestations déterminées pourraient offrir une formule intéressante pour des employeurs qui veulent pouvoir contrôler les montants qu'ils contribuent aux régimes de retraite des personnes à leur emploi.

II. POUR UNE VÉRITABLE PRISE EN COMPTE DU DROIT DES FEMMES À L'ÉGALITÉ

II.A L'analyse différenciée selon le sexe s'impose

Depuis la mise sur pied du Comité d'Amours, il y a une absence de souci pour le droit des femmes à l'égalité. Aucune femme n'a été nommée sur le comité. L'égalité entre les femmes et les hommes ne figure pas au plan des valeurs devant guider la réflexion du comité. Aucune analyse différenciée selon le sexe n'est proposée dans le rapport D'Amours.

Pourtant, le gouvernement du Québec compte dans son plan d'action en matière d'analyse différenciée selon les sexes 2011-2015 un énoncé indiquant que le gouvernement s'engage à « Renforcer la prise en considération des impacts différenciés sur les femmes et les hommes dans les propositions de modification au Régime de rentes du Québec (RRQ) ». On promet (p. 48) :

Dans le contexte de la prochaine consultation publique, il s'agira :

- 1/ De consolider la présentation des données ventilées selon le sexe dans le cas des statistiques annuelles produites sur le RRQ pour mettre en exergue les écarts entre les femmes et les hommes;
- 2/ D'intégrer l'ADS dans le processus de détermination des propositions qui seront soumises dans un document de consultation et, ainsi, d'enrichir l'étude d'impact l'accompagnant.

RECOMMANDATION 1 : QUE DANS L'ÉLABORATION DE TOUTES LES LOIS ET POLITIQUES TRAITANT DE LA RETRAITE, LE GOUVERNEMENT PROCÈDE À UNE ANALYSE DIFFÉRENCIÉE SELON LE SEXE AFIN QUE CELLES-CI FAVORISENT L'ATTEINTE DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.

II. B. Les femmes continuent d'être plus pauvres à la retraite que les hommes

On a tendance à croire que le travail effectué par les femmes dans l'intimité du foyer ne profite qu'à elles-mêmes et à leur famille. Pourtant, que serait notre société si les femmes n'acceptaient plus de prendre soin des enfants? Actuellement, étant donné la répartition traditionnelle persistante des rôles familiaux, ce sont majoritairement les femmes qui doivent assumer une double tâche et tout mettre en œuvre pour concilier travail et famille. De plus, ce sont toujours les femmes qui, le plus souvent, quittent le marché du travail ou acceptent de travailler à temps partiel afin de prendre soin des proches malades ou en perte d'autonomie qui sont laissés pour compte par notre système de santé.

Ces tâches non rémunérées ont des répercussions importantes sur les possibilités pour les femmes de contribuer au RRQ, à un régime complémentaire ou à un compte d'épargne retraite.

Le fait que le marché du travail continue de discriminer les emplois majoritairement féminins au chapitre des salaires et que, même à scolarité et expérience égale, les femmes gagnent moins que les hommes ajoutent à ce problème.

Les femmes récemment immigrées, celles appartenant à des minorités visibles, les autochtones et les celles ayant des limitations fonctionnelles sont doublement pénalisées lors de la retraite parce qu'elles ont plus difficilement accès à des emplois stables, bien rémunérés et qui sont couverts par un RCR. Le fait que les personnes immigrantes n'ayant pas résidé 40 ans au Canada ne reçoivent qu'une partie de la PSV aggrave leur situation.

Le tableau 1 présente les revenus des Québécoises et Québécois âgées de 65 ans et plus en 2010 selon les principales sources. Il démontre que, comme c'est le cas avant la retraite, les femmes âgées sont beaucoup plus pauvres que les hommes du même âge.

Les hommes reçoivent davantage que les femmes à tous les postes à l'exception de la PSV (presque à égalité) et du SRG, programme destiné à aider les plus pauvres. Toutefois, le ratio femmes/hommes est plus élevé pour les régimes publics (91 %) que pour les autres sources de revenus. Même pour le RRQ/RPC, programme public dont la prestation est basée sur les revenus d'emploi d'avant la retraite, le ratio est de 70 % alors que pour les régimes privés, il est de 46 % et pour les revenus de patrimoine de 51 %.

Les hommes, plus que les femmes, sont portés à rester actifs sur le marché du travail après 65 ans, en partie parce qu'en moyenne les femmes sont plus jeunes que leurs conjoints et peuvent vouloir prendre leur retraite en même temps. Elles sont également plus nombreuses à s'occuper de leur conjoint malade, de leurs parents ou beaux-parents. On peut s'attendre à un rétrécissement de l'écart entre les deux sexes au fur et à mesure que les femmes de 55 ans et plus accroissent leur taux d'activité comme l'ont déjà fait les femmes plus jeunes.

REVENUS DES PERSONNES DE 65 ANS ET PLUS - QUÉBEC 2010

Source du revenu	Femmes	Hommes	Ratio F/H
Pension de la sécurité de la vieillesse (PSV)	5 779 \$	5 697 \$	102 %
Supplément de revenu garanti (SRG) (a)	2 302 \$	1 709 \$	135 %
RRQ/ RPC (b)	<u>4 621 \$</u>	<u>6 624 \$</u>	<u>70 %</u>
Total Régimes publics	12 702 \$	14 030 \$	91 %
Revenus de retraite « privés » (RCR, REER, FEER, etc.) (c)	6 494 \$	14 032 \$	46 %
Revenus de patrimoine (dividendes, intérêts, location, gains en capital) (d)	3 358 \$	6 650 \$	51 %
Revenus d'activité (salaires, revenus d'entreprise, assurance-emploi)	1 410 \$	6 353 \$	22 %
Autres revenus (e)	680 \$	1 040 \$	65 %
Revenu total	24 644 \$	42 103 \$	59 %

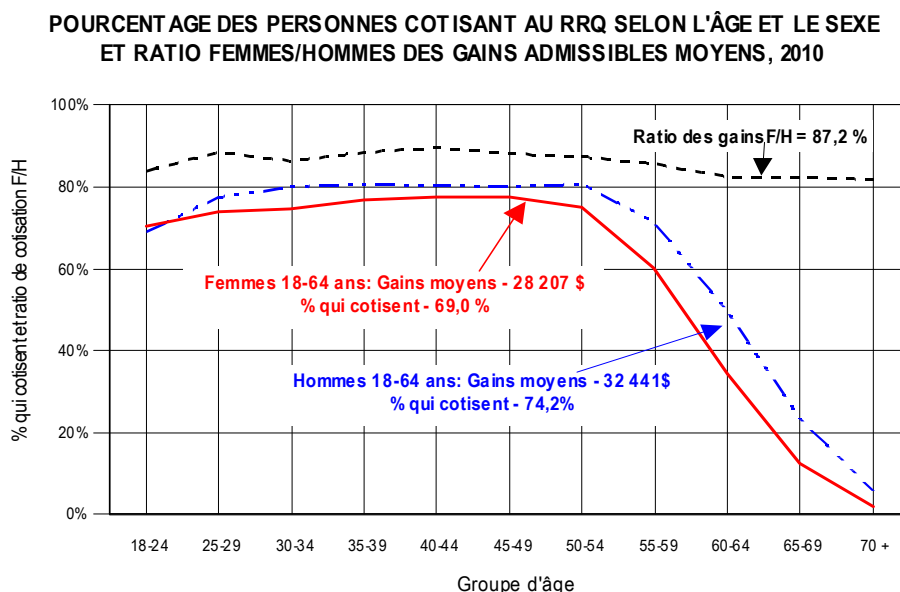
Pourcentage des personnes qui reçoivent le Supplément de revenu garanti :

Femmes	51,4 %
Hommes	41,7 %

Source : Calculé à partir de ministère des Finances et de l'Économie et Revenu Québec, *Statistiques fiscales des particuliers, Année d'imposition 2010*, Tableau 3, gouvernement du Québec, 2013.

- Notes :**
- Ce poste peut comprendre aussi des indemnités reçues de la CSST ou de la Société de l'assurance automobile du Québec, montants qui sont faibles dans le cas des personnes âgées.
 - Les revenus en provenance du RRQ/RPC comprennent les rentes de conjoint survivant (et possiblement des rentes d'invalidité, de décès ou d'orphelin) en plus des rentes de retraite.
 - Le revenu de retraite transféré du conjoint a été considéré comme un revenu des hommes lorsqu'il a été transféré vers une femme et vice versa.
 - Le montant imposable des dividendes a été multiplié par 80 % et les gains en capital par 2 afin de tenir compte du revenu effectivement reçu, indépendamment du traitement fiscal.
 - Les « Autres revenus » comprennent les prestations d'assurance parentale, les pensions alimentaires imposables, les prestations d'assistance sociale, les prêts-bourses et divers remboursements.

Le graphique suivant illustre le pourcentage des femmes et des hommes qui cotisaient au RRQ en 2010 selon le groupe d'âge, ainsi que le ratio femmes/hommes des gains moyens admissibles sur lesquels ces personnes ont cotisé.



Sur l'ensemble de la population âgée de 18 à 64 ans, 69,0 % des femmes et 74,2 % des hommes ont cotisé en 2010. Entre 18 et 24 ans, les pourcentages sont à peu près les mêmes, de l'ordre de 70 %; mais entre 25 et 54 ans, environ 4 % de plus d'hommes que de femmes cotisent et après 55 ans, l'écart s'élargit à entre 11 et 15 %. De plus, à tous les âges, puisque le revenu des femmes est moindre, le montant des cotisations des femmes est inférieur d'environ

15 % à celui des hommes. Ainsi, il y a lieu de craindre que les femmes qui prendront leur retraite, même dans 40 ans, recevront alors une rente RRQ inférieure d'environ 20 % à celle des hommes et cela, malgré un accroissement de la participation des femmes au marché du travail, notamment après 55 ans.

L'écart au niveau des revenus tirés des régimes complémentaires et de l'épargne individuelle sera, sans doute, plus important étant donné qu'ils sont basés sur les mêmes revenus de travail, qu'il n'y a pas ou peu de mécanismes pour tenir compte de la situation différente des femmes et que la couverture est davantage segmentée.

Ces statistiques de base illustrent le fait que les femmes actuellement à la retraite ont davantage besoin des régimes publics que les hommes et que ce sera le cas pendant encore longtemps. Pour les femmes doublement discriminées, les régimes publics sont d'autant plus importants. Nous, les signataires de ce mémoire, espérons que le gouvernement ouvrira prochainement un vrai débat sociétal sur le système de retraite dans le but d'examiner des mesures pour éliminer les inégalités entre les femmes et les hommes et mieux tenir compte des besoins des autres groupes discriminés. Malheureusement, une révision de l'ensemble du système de retraite n'a pas été traitée par le Rapport D'Amours et n'est pas l'objet de ce mémoire.

Néanmoins, tout au long de ce mémoire, nous questionnerons l'impact des propositions du Rapport D'Amours sur la situation des femmes face à la retraite et nous ferons des recommandations pour améliorer cette situation.

III. LE RAPPORT D'AMOURS : OBJECTIFS ET VALEURS

Le Rapport D'Amours, *Innover pour pérenniser le système de retraite* (p. 4-5), élabore un certain nombre d'objectifs et de valeurs que nous résumons ici. Dans la conclusion, ils serviront de critères pour évaluer les propositions du rapport.

Citations du Rapport D'Amours

Dans cette section et d'autres, notamment les sections IV.A, V.A et l'annexe A, nous présentons des résumés de certaines sections du Rapport D'Amours. Afin d'alléger le texte, nous indiquons la page pertinente, mais nous n'utilisons pas de façon systématique les guillemets, surtout lorsque nous extrayons seulement des parties de phrases. S'il y a des caractères gras dans nos citations, ils viennent de l'original.

Objectifs :

1. L'assurance de la sécurité financière pour le plus grand nombre, c'est-à-dire d'un « revenu **suffisant** pour maintenir un niveau de vie adéquat après le départ à la retraite », mais « **réaliste** correspondant à notre capacité d'en assurer le financement par une gestion saine et prudente ».
2. « Le système de retraite doit être conçu et financé de telle sorte qu'il soit **durable** », c'est-à-dire « dans le cadre de régimes dont la pérennité est elle-même protégée ».

Valeurs :

1. **L'équité intergénérationnelle** [...] « en songeant à la fois :
 - aux retraités dont les anciens employeurs, tant privés que publics, traversent des difficultés financières;
 - aux travailleurs actifs qui contribuent au système;
 - aux jeunes entrant sur le marché du travail avec la conviction qu'ils y resteront actifs pour plusieurs décennies. »
2. La **transparence**
3. La **responsabilisation**

IV. UNE RENTE DE LONGÉVITÉ? OU UNE VÉRITABLE AMÉLIORATION DU RRQ?

IV.A La rente de longévité n'est pas une solution

La rente de longévité proposée par le Rapport D'Amours constituerait une extension du régime public que constitue le RRQ. Afin d'acquiescer, à partir de 75 ans, une rente viagère basée sur 0,5 % du salaire cotisé par année de cotisation, les personnes salariées et les employeurs devront cotiser chacun 1,65 % du salaire. Cette rente serait entièrement capitalisée, ce qui implique qu'il faudrait cotiser 57 ans (de 18 à 75 ans) pour obtenir la rente maximum de 28,5 %

du salaire moyen de carrière ou 40 ans pour obtenir 20% du salaire, ce qui est la norme pour la rente actuelle du RRQ.

Évidemment, les personnes déjà retraitées ne bénéficieraient pas de cette rente. Les personnes qui prendront leur retraite au cours des 10 prochaines années en profiteraient très peu parce qu'il faudrait attendre leur 75^e anniversaire afin de recevoir un montant plutôt minime basé sur moins de 10 ans de cotisations. Bref, il faudrait au moins 20 ans avant que les rentes atteignent même 10 % du salaire et 40 ans avant que les rentes ne soient significatives.

La rente de longévité serait assortie d'une garantie 5 ans (p. 122); ainsi si la personne meurt avant l'âge de 80 ans, ses ayants recevront la valeur actuelle de la rente accumulée pour les années restant jusqu'à son 80^e anniversaire avec un maximum de 5 ans. En d'autres mots, plus souvent qu'avec une rente qui débute à 65 ans, ce n'est pas la personne cotisante qui en profiterait et ses ayants ne seront pas nécessairement des personnes à la retraite.

Même si, en raison de leur plus grande longévité, les femmes étaient probablement les principales bénéficiaires d'une telle rente, il n'y a rien dans la conception de la rente qui tiendrait compte du travail non rémunéré de soins aux enfants et des adultes malades ou en perte d'autonomie. Dans le calcul de la rente, on n'exempterait pas les années passées avec de jeunes enfants, comme c'est le cas avec la rente RRQ, et il n'y aurait pas de rente de conjoint survivant viagère.

Le Rapport D'Amours (p. 121) propose aussi que le conseil d'administration chargé de gouverner cette rente puisse modifier le taux de cotisation, l'indexation des prestations et le niveau de la rente. En cas de crise financière, la rente pourrait baisser et le taux de cotisation augmenter, et cela, en même temps que les individus risquent de subir des pertes dans leurs épargnes privées et leurs régimes complémentaires (s'ils en ont). Dans de telles conditions, peut-on parler d'un vrai régime à prestations déterminées? Les gens ne pourraient pas compter sur cette rente, aussi minime soit-elle.

Finalement, ce genre de régime n'existe pas dans le reste du Canada et, à notre connaissance, n'est même pas sur la table des discussions fédérales-provinciales. Il serait étonnant que le gouvernement du Québec adopte un régime exigeant une hausse des prélèvements sur la masse salariale si les autres provinces n'instaurent pas un régime semblable en même temps.

IV.B. Une amélioration du Régime de rentes du Québec – la seule option efficace

Nous, les groupes signataires de ce mémoire, appuyons la campagne menée par la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) pour faire passer le taux de remplacement du RRQ de 25 % à 50 %, hausser le maximum des gains admissibles (MGA) au même niveau que celui de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (67 500 \$ en 2013) et doubler le montant exempté de la cotisation de 3 500 \$ à 7 000 \$.

Une proposition de doubler le taux de remplacement du Régime de pensions du Canada, appuyée par le Congrès de travail du Canada (CTC) et le Nouveau parti démocratique (NPD), a déjà été discutée à la table de concertation des ministres des Finances de fédéral, des provinces et des territoires. L'idée d'améliorer le RPC a déjà reçu l'appui de toutes les provinces sauf l'Alberta, y compris le Québec. Différentes formules touchant le taux de remplacement, le MGA et la période d'implantation d'une telle amélioration sont à l'étude.

Une amélioration du RPC requiert l'approbation de deux tiers des provinces représentant les deux tiers de la population, incluant le Québec. Lors de la campagne électorale de l'automne 2012, la cheffe du Parti Québécois, Pauline Marois, et le ministre des Finances pressenti, Nicolas Marceau, ont promis d'appuyer cette amélioration du RPC. Cette promesse a été réitérée dans le Budget 2013-2014 présenté par le ministre Marceau en novembre 2012. Compte tenu de la longue pratique d'harmoniser le RRQ et le RPC, il s'ensuit que le RRQ serait bonifié en même temps. Nous comprendrions mal que le Québec retire maintenant son appui à une proposition qui représente la façon la plus efficace et la moins coûteuse pour améliorer le revenu à la retraite de toutes les personnes qui participent au marché du travail pendant leur vie d'adulte ainsi que celui de leurs conjointes ou conjoints en cas de décès.

Voici, en résumé, les raisons pour lesquelles une amélioration du RRQ/RPC est, de loin, la meilleure façon d'atteindre les objectifs fixés par le Comité D'Amours, tout en respectant leurs valeurs et principes.

- Elle accroîtrait le revenu de retraite de toutes les personnes actives sur le marché du travail au cours de leur vie d'adulte et cela proportionnellement à leurs cotisations.
- Entièrement capitalisée ou entrant en vigueur plus rapidement, cette amélioration donnerait une augmentation de la rente de retraite dès 60 ans à toutes les personnes ayant cotisé pour cette amélioration.¹
- La proposition initiale de doubler le taux de remplacement, sur une base entièrement capitalisée, exigerait une cotisation additionnelle de 3 % chacun de la part des personnes salariées et de leurs employeurs selon les calculs actuariels de Bernard Dussault, ancien actuaire en chef du RPC.² Une amélioration plus modeste pourrait coûter moins cher. Ce prélèvement additionnel toucherait tous les employeurs du Canada et, donc, n'affecterait pas leur position concurrentielle relative.
- Si le MGA est augmenté, les personnes actuellement plafonnées auraient à cotiser davantage, mais recevront une plus grosse rente. Retenons qu'une personne dont le revenu moyen de carrière avoisine le MGA ne reçoit pas une rente proportionnelle si son salaire est supérieur au cours d'une partie de sa carrière parce qu'elle ne peut jamais cotiser sur la tranche qui dépasse le MGA. D'après les statistiques publiées par la Régie des rentes du Québec (2013), en 2010 les gains moyens réels des femmes étaient de 34 315 \$, mais elles ont pu cotiser sur seulement 28 060 \$ ou 82 %. Les cotisations des hommes s'appliquaient sur 32 191 \$ ou 69 % des gains réels de 46 867 \$.
- Seul un régime public répond véritablement au principe de la mutualisation des risques sur l'ensemble de la population et l'ensemble des employeurs énoncé par le Rapport D'Amours. Certes, des difficultés financières ou d'autres changements sociétaux comme

¹ Selon la proposition initiale de la FTQ et du CTC, ce nouveau volet de la rente serait entièrement capitalisé. Ainsi, pour chaque année de cotisation, la personne recevrait 1/40^e de la rente maximum. La pleine rente à 65 ans serait atteinte après une période de 40 à 47 ans comme c'est le cas pour la rente RRQ/RPC actuelle. Toutefois, d'après nos informations, la table des ministres des Finances examine d'autres options dont la possibilité d'accroître le taux de remplacement de moins de 25 % avec une entrée en vigueur sur une période aussi courte que 10 ans, comme c'était le cas lors de la création du RRQ/RPC en 1966.

² Cette cotisation ne s'appliquerait pas à la partie du salaire exemptée, actuellement les premiers 3 500 \$. Conséquemment, le pourcentage réel de cotisation est moindre que 3 % et il est plus faible pour les bas salaires. Les calculs de monsieur Dussault supposent que l'exemption serait doublée à 7 000 \$ ce qui accroîtrait cet élément de progressivité du régime.

la hausse de l'espérance de vie peuvent exiger une hausse de la cotisation ou même une réduction des prestations comme celle de 1998 ou celle pressentie pour 2014,³ mais, au moins, les décisions devront être prises démocratiquement par l'Assemblée nationale, après consultations, et s'appliqueront à tout le monde en même temps.

- Le RRQ garantit la pleine indexation des rentes et permet ainsi de maintenir le niveau de vie une fois à la retraite, avantage qui est plutôt rare dans le cas des régimes complémentaires, y inclus de bons régimes comme le RREGOP. Dans le cas des REER, des RVER ou d'autres régimes à cotisation déterminée, l'indexation est très coûteuse, voire impossible.
- Le RRQ/RPC offre plusieurs mesures pour tenir compte du travail non rémunéré des femmes, notamment la possibilité d'exclure dans le calcul de la rente les années à revenu faible ou nul lorsque la personne avait la charge d'un enfant de moins de 7 ans, ainsi que les rentes de conjoint survivant. Le fait d'utiliser une table unisexe, basée sur l'ensemble de la population, pour le calcul des prestations est un autre avantage important pour les femmes puisqu'elles ont une espérance de vie plus longue que celle des hommes. Les régimes régis par la Loi sur les RCR doivent offrir des rentes de conjoint survivant et les régimes à prestations déterminées utilisent des tables unisexes, mais de façon moins avantageuse que le régime public universel. Pour l'épargne individuelle, seules les règles de succession en cas de mariage légal offrent une certaine protection aux femmes qui ont sacrifié des revenus afin de s'occuper du conjoint et des enfants. Le Code civil prévoit le partage des divers actifs de retraite en cas de divorce, mais seulement dans le cas d'un mariage ou une union civile; dans le cas d'une rupture d'une union de fait, le partage exige le consentement des deux parties.
- Les frais de gestion du RRQ dont les fonds sont gérés par la Caisse de dépôt et placement sont de moins de 0,5 % alors que ceux des régimes complémentaires et de diverses formes d'épargne individuelle varient de 1 à 2,5 %; dans le cas des fonds communs de placement utilisés pour les REER, ils sont parmi les plus élevés au monde (Alpert et Rekenhaller, 2011, 13-15).
- La Caisse de dépôt assure une gestion professionnelle des placements du RRQ et maintient un portefeuille équilibré basé sur la composition démographique de l'ensemble de la population. Elle bénéficie d'une masse critique qui lui permet d'investir dans des classes d'actifs comme l'immobilier, les placements privés ou les infrastructures en plus des actions et des obligations. Dans un REER ou un RVER, chaque individu doit choisir le type de portefeuille approprié à son âge; les placements deviendront de plus en plus conservateurs avec le vieillissement et donc les rendements seront de plus en plus faibles. C'est aussi le cas des régimes complémentaires à cotisation déterminée au moment de prendre la retraite. Des régimes à prestations déterminées, dépendant de leur taille, peuvent approximer les avantages du RRQ, mais sont, quand même, plus

³ Le taux de cotisation est passé de 3,6 % entre 1965 et 1985 à 9,9 % en 2011. À partir de 2012, il sera augmenté de 0,15 % par année pour atteindre 10,8 % au 1^{er} janvier 2017. En 1998, la rente maximum a été fixée à 25 % du MGA de l'année en cours et les 4 années précédentes, alors qu'auparavant elle était basée sur les dernières trois années, une coupure de la rente d'environ 2 points de pourcentage. À partir du 1^{er} janvier 2014, l'ajustement actuariel pour une rente prise avant le 65^e anniversaire sera de 0,6 % par mois (7,2 % par an) alors qu'auparavant, il était de 0,5 % par mois (6,0 % par an). Il y a eu aussi des coupures dans les rentes d'invalidité ou les rentes de retraite pour les personnes ayant bénéficié de rentes d'invalidité. Au cours des années, il y a eu aussi des améliorations, notamment pour les femmes, les orphelins et les personnes qui demandent leur rente après leur 65^e anniversaire.

vulnérables aux fluctuations du marché et à la composition démographique particulière de leur clientèle.

- Une amélioration du RRQ permettrait de réduire de façon significative la pression sur les régimes complémentaires de retraite et les obligations des employeurs de combler les déficits et cela relativement rapidement. Déjà, la plupart des régimes complémentaires sont coordonnés avec le RRQ, ce qui veut dire qu'ils ne cherchent pas à couvrir la partie de remplacement du revenu couverte par le RRQ. On pourrait s'attendre à ce que l'élargissement du RRQ entraîne une coordination accrue et donc un transfert de couverture d'une part additionnelle du revenu depuis les régimes complémentaires vers le RRQ.

RECOMMANDATION 2: QUE LE QUÉBEC S'ENGAGE À AMÉLIORER LE RRQ ET QU'IL TRAVAILLE ACTIVEMENT AVEC LES AUTRES PROVINCES ET LE GOUVERNEMENT FÉDÉRAL AFIN DE FAIRE ABOUTIR RAPIDEMENT LES DISCUSSIONS SUR UNE AMÉLIORATION DU RPC.

V. LES RVER – UNE FAUSSE SOLUTION

V.A. Les recommandations du Rapport D'Amours et le projet de loi n° 39

Le Rapport D'Amours (p. 185) recommande la mise en œuvre rapide des régimes volontaires d'épargne-retraite afin de combler les besoins de revenu à la retraite pour les personnes ne bénéficiant pas d'un RCR ou d'un REER collectif. Il recommande également qu'un employeur qui offre un compte d'épargne libre d'impôt (CELLI) ne soit pas assujéti à l'obligation d'offrir un RVER et propose que le gouvernement surveille les frais et charges et, au besoin, légifère sur les frais.

Dans le but de permettre plus de flexibilité dans le décaissement de l'épargne retraite, le Rapport D'Amours propose également :

- De permettre le versement de prestations variables d'un régime à cotisation déterminée selon le modèle d'un fonds de revenu viager (FRV) comme le permettent déjà les lois fiscales fédérales et les lois sur les régimes de retraite d'Alberta et du Manitoba (p.186).
- De permettre aux individus de décaisser plus rapidement les sommes immobilisées dans un fond de retraite ou un FRV afin de tenir compte de la mise en place d'une éventuelle rente de longévité (p. 187).
- De retarder à 75 ans l'âge de conversion d'un REER (ou présumément un RVER ou les sommes reçues d'un RCR à cotisation déterminée), ce qui requerrait l'assentiment du gouvernement fédéral (p.188).

Rappelons qu'en 2012, le gouvernement fédéral a adopté la Loi sur les régimes de pension agréés collectifs (RPAC) afin de permettre dans les domaines de sa compétence la création de régimes similaires aux RVER et d'encadrer la législation provinciale à cet égard. Au début mai

2013, la ministre de l'Emploi et de la solidarité sociale (MESS), madame Agnès Maltais, a déposé le projet de loi n° 39 sur les RVER. Ce projet de loi est presque mot-à-mot le même que le projet de loi n° 80 introduit en juin 2012 par madame Julie Boulet, alors ministre du MESS sous le gouvernement libéral.

Le projet de loi n° 39 prévoit que les entreprises employant aux moins 5 personnes ayant au moins un an de service continu soient obligées de souscrire à un RVER si elles n'offrent pas déjà un régime de pension agréé ou un REER ou un CELI pour lequel une retenue à la source pourrait être effectuée.⁴ Ce sont des assureurs, des sociétés de fiducie ou des gestionnaires de fonds d'investissement qui administreraient les régimes et, à cette fin, ils devront obtenir l'autorisation de l'Autorité des marchés financiers.

Chaque institution financière ne pourrait offrir qu'un seul régime et elle devrait permettre l'adhésion de tout individu ou tout employeur qui le désire, moyennant les mêmes frais. Chaque régime devrait offrir une option par défaut, présumément un fonds « cycle de vie », mais pourrait offrir d'autres options.⁵

Les RVER devront être « peu coûteux » (article 26) et le gouvernement pourrait, par règlement, établir « les critères servant à déterminer le caractère peu coûteux du régime ainsi que les frais que l'administrateur d'un régime peut imposer aux participants et ceux qui peuvent être déduits du rendement de l'actif du fonds; » (Article 111, paragraphe 11°).

Toutes les personnes employées ayant au moins un an de service continu seraient automatiquement inscrites au RVER de leur employeur et le taux initial de cotisation serait fixé par règlement (articles 50 et 111 paragraphe 15°). Les documents budgétaires ont indiqué que ce taux serait de 4 % après une période de transition. Toutefois, chaque personne pourrait se retirer du régime ou changer son taux de cotisation, le fixant même à 0 %, ce qui n'est pas la même chose que de se retirer du régime.

Les employeurs ne seraient pas tenus de cotiser au régime de leurs employés, mais s'ils le font, ces fonds seraient placés dans un compte immobilisé. Le participant ou la participante pourrait transférer les fonds accumulés dans son compte immobilisé dans un régime de retraite seulement à partir de 55 ans. Il lui serait possible de se faire rembourser ces fonds en cas d'invalidité, lorsque le solde du compte est inférieur à 20 % du MGA du RRQ pour l'année où cette personne cesse d'être au service de son employeur ou si elle n'est plus considérée comme résidente du Canada pendant au moins deux ans (articles 62 et 63). Les cotisations de la personne participante seraient placées dans un compte non immobilisé duquel elle peut retirer des fonds en tout moment (moyennant certaines formalités) (article 64). Comme c'est le cas pour un REER, tout retrait de l'un ou l'autre compte serait considéré comme un revenu de l'année et serait imposable.

Comme c'est le cas pour la contribution d'un employeur à un RCR, ou depuis 2013 à un fonds de travailleurs (ex. : Fonds de solidarité FTQ ou Fondation de la CSN), l'employeur ne serait

⁴ Nous constatons que le projet de loi n° 39 inclut déjà les CELI, comme le recommande le Rapport D'Amours, ce qui n'était pas le cas avec le projet de loi n° 80.

⁵ Les budgets péquiste (novembre 2012) et libéral (mars 2012) qui ont annoncé l'instauration des RVER ont parlé de l'approche « cycle de vie » comme l'approche par défaut. Le projet de loi (article 111 9°) prévoit que le gouvernement peut, par règlement, « prévoir... Les critères que doit satisfaire l'option de placement par défaut ainsi que les conditions relatives à l'offre par l'administrateur du régime d'autres options de placement parmi lesquelles le participant peut effectuer un choix ».

pas tenu de payer les cotisations sur la masse salariale (assurance emploi, RRQ, CSST, Fonds de santé, RQAP) sur ces montants.⁶

Comme c'est le cas avec les REER ou les autres comptes de retraite qui ne sont pas des régimes à prestations déterminées, le conjoint d'un participant qui décède (ou, à défaut, ses ayants) aurait droit au solde du compte RVER (articles 69 à 72). En cas de dissolution d'un mariage légal ou d'une union civile, ou sur consentement des deux conjoints dans le cas d'une union libre, ou lorsqu'un tribunal accorde une prestation compensatoire, les montants accumulés dans un RVER seraient partagés en respectant le caractère immobilisé ou non immobilisé des fonds et en conformité avec les règlements qui seraient mis en place (articles 73 à 77).

V.B. Nos recommandations concernant l'épargne individuelle

Une véritable amélioration du RRQ/RPC rendrait accessoire le système de RVER pour la majorité de la population puisque les trois régimes publics seraient suffisants pour assurer une continuité du revenu à la retraite. Selon nos calculs, investir 100 \$ dans le RRQ à l'âge de 25 ans rapporterait à l'âge de 65 ans 84 % de plus que le même montant placé dans un RVER avec l'option « cycle de vie » grâce aux frais de gestion plus faibles, à un portefeuille de placements plus équilibré tout au long de la vie d'un individu, à l'accès à des classes d'actifs non accessibles à un particulier (immobilier, infrastructures, placements privés) et à la mutualisation des risques sur l'ensemble de la population.

Nous craignons que la mise en place des RVER avec un taux de cotisation par défaut de 4 % vise plutôt à créer une résistance à une amélioration du RRQ/RPC. D'une part, les employeurs, même sans contribution aux RVER, seraient obligés d'assumer les coûts de l'administration du régime et seraient passibles de poursuites si, par exemple, ils oublient de transmettre les cotisations à temps. D'autre part, les employés ne voudraient pas ajouter une cotisation additionnelle de 3 % au RRQ s'ils viennent de commencer à cotiser 4 % pour un RVER.

Nous reconnaissons qu'il est souhaitable d'encourager les individus, du moins ceux à revenu moyen et élevé, à épargner pour la retraite et nous convenons que la déduction à la source pourrait faciliter cette épargne. Toutefois, nous croyons qu'il existe déjà plusieurs mécanismes en place qui permettraient d'atteindre ces deux objectifs sans créer toute l'infrastructure administrative lourde prévue dans le projet de loi n° 39. On pourrait ou bien adopter des modifications mineures aux lois régissant les REER ou bien rendre les RVER facultatifs comme l'ont fait le gouvernement fédéral, l'Alberta et la Saskatchewan (Saint-Cyr, 2013).

Supprimer le caractère obligatoire des RVER soulagerait beaucoup de petites entreprises pour lesquelles l'administration d'un tel régime représenterait un fardeau important. Il permettrait aux entreprises et aux individus de mieux juger si un RVER est vraiment approprié pour eux. Le sens de la loi serait alors de mieux réglementer ce que peuvent offrir les institutions financières; elles seraient tenues de réduire leurs frais de gestion et d'offrir les mêmes options à toutes les personnes et les groupes. Finalement, une telle approche signifierait que les contributions aux employeurs aux comptes individuels de leur personnel auraient le même traitement fiscal que dans le cas des RCR ou les fonds de travailleurs.

La prochaine section présente succinctement une critique du projet de loi n° 39 laquelle serait élaborée dans un mémoire distinct.

⁶ L'article 2 réfère à Loi de l'impôt sur revenu du Canada, laquelle reconnaît le statut fiscal des différents régimes.

V.B.1 Les RVER seront coûteux et amélioreront peu les revenus à la retraite

- Pour un grand nombre de personnes à revenu faible et modeste, les montants limités qu'elles pourraient épargner dans un RVER risquent simplement de réduire les montants reçus à titre du Supplément de revenu garanti. Dans certains cas, 100 \$ retirés du RVER augmenteraient le revenu disponible de moins de 25 \$ lorsqu'on tient compte de la réduction de 50 % du SRG, des impôts et des taxes secondaires comme la cotisation au régime d'assurance médicaments du Québec.
- Les RVER ne couvriraient pas environ 2 millions de personnes travaillant pour des entreprises de moins de 5 employés, à leur propre compte ou dans un emploi précaire.
- Le projet de loi prévoit que le gouvernement pourrait, par règlement, limiter les frais de gestion et les autres charges, mais ceux-ci ne seraient jamais aussi faibles que ceux du RRQ qui sont inférieurs à 0,5 %, entre autres parce que les institutions prendront leur part de profit. Rien n'indique que les institutions financières seraient restreintes quant aux frais additionnels pour des services supplémentaires aux options par défaut.
- Les modèles de placement « cycle de vie » sont conservateurs et donneraient de faibles taux de rendement surtout après 50 ans, ce qui inclut toute la période de retraite, donc plus de la moitié de la vie du régime dans beaucoup de cas.
- Il n'y aurait pas ou peu de mutualisation des risques du marché financier ou de longévité, ces derniers affectant principalement les femmes; même si la rente de longévité proposée par le Rapport D'Amours est mise en place, ses effets entreraient en vigueur très lentement.
- Il n'y aurait aucune garantie quant aux rentes qui seront payées, encore moins pour l'indexation.
- Il serait impossible de tenir compte du travail non rémunéré des femmes dans un tel modèle : pas de rente de conjoint survivant, pas d'exclusion des années passées avec de jeunes enfants.
- En plus de la lourdeur administrative pour les petites entreprises (déduction à la source, gestion des adhésions et retraits, changements de taux décidés par les participantes et participants, rapports à déposer), la Régie des rentes du Québec, l'Autorité des marchés financiers, la Commission des normes du travail et les ministères de l'Emploi et de la Solidarité sociale et des Finances auraient tous de nouvelles responsabilités complexes et coûteuses. En fin de compte, ce sont les personnes participant aux RVER qui auraient à payer le coût, alors que l'infrastructure du RRQ est déjà en place.
- Pour beaucoup de personnes à salaire modeste, les CELI constituent un meilleur placement puisqu'ils permettent d'éviter la trappe fiscale induite par le Supplément de revenu garanti. Toutefois, grand nombre de travailleuses et travailleurs n'ont pas assez d'information pour juger de la meilleure option. Le projet de loi n° 39 prévoit qu'un employeur pourrait offrir un plan CELI avec déductions à la source à la place d'un plan REER ou RVER, mais la tracasserie administrative serait doublée s'il offre les deux en même temps.

V.B.2. Les bienfaits des RVER pourraient être obtenus en améliorant la législation fiscale régissant les REER et les RCR simplifiés

- Encourager les employeurs à offrir des REER collectifs et à y contribuer. Des RCR simplifiés⁷ ou des régimes par financement salarial constituent de meilleures options.
- Exempter des cotisations salariales les contributions des employeurs aux REER ou aux CELI des personnes à leur emploi.
- Limiter les frais administratifs chargés par une institution financière pour un REER, un CRI, un FERR ou un FRV; à tout le moins exiger que l'institution financière soit tenue d'offrir les REER/CRI/FERR/FRV à un coût et à des conditions identiques à tous les employeurs et à tous les particuliers qui y adhèrent afin de mettre fin à la pratique actuelle de différencier les frais pour un même fonds de placement selon le client.
- Interdire aux institutions financières d'offrir des incitatifs aux employeurs pour les convaincre d'adhérer à leur régime.
- Faire davantage d'éducation sur les REER et les CELI auprès de la population.
- Améliorer la supervision des comptes REER et CELI par l'Autorité des marchés financiers et la RRQ.
- Retenir la recommandation du Rapport D'Amours à l'effet de permettre aux RCR à cotisation déterminée de verser des prestations variables selon le modèle d'un fonds de revenu viager (FRV); actuellement, lors de son départ à la retraite, le membre est tenu de transférer ses fonds dans un FRV qui facture des frais nettement plus élevés que le RCR.

RECOMMANDATION 3 : À LA PLACE DU PROJET DE LOI N° 39, IL FAUDRAIT :

- MODIFIER LA LÉGISLATION GOUVERNANT LES RÉGIMES D'ÉPARGNE RETRAITE AFIN D'EXONÉRER DES COTISATIONS SUR LA MASSE SALARIALE LES CONTRIBUTIONS DES EMPLOYEURS AUX REER OU AUX CELI DES PERSONNES À LEUR EMPLOI;
- ADOPTER DES MESURES POUR RÉDUIRE LES FRAIS EXIGÉS PAR LES INSTITUTIONS FINANCIÈRES POUR LES DIVERS RÉGIMES D'ÉPARGNE RETRAITE OU DE RETRAITE;
- AMÉLIORER LA SURVEILLANCE PAR L'AUTORITÉ DES MARCHÉS FINANCIERS DES RÉGIMES OFFERTS PAR LES INSTITUTIONS FINANCIÈRES.

⁷ Les RCR simplifiés ressemblent à des REER collectifs, mais ils sont régis par la Loi sur les RCR. Entre autres, les employeurs doivent y contribuer et ils doivent offrir des rentes de conjoint survivant. Contrairement aux RCR à cotisation déterminée, ils sont gérés par une institution financière plutôt que par un comité de retraite sur lequel les participants actifs et retraités sont représentés.

VI. UN MEILLEUR ENCADREMENT DES RÉGIMES À PRESTATIONS DÉTERMINÉES

Afin d'alléger le texte, notre résumé des recommandations du Rapport D'Amours se retrouve à l'annexe A. Ici, étant donné la complexité des propositions du Rapport D'Amours, nous ne commenterons que certains éléments, sans nécessairement faire des recommandations formelles.

VI.A Les règles s'appliquant à l'ensemble des régimes à prestations déterminées

i. Non aux coupures des droits acquis

Nous partageons le souhait du Rapport D'Amours d'assurer la pérennité des régimes à prestations déterminées et nous considérons que certaines des recommandations assureraient une gestion plus prudente que celle qui a prévalu jusqu'ici. Toutefois, l'économie générale des recommandations va dans le sens de réduire le fardeau des employeurs et cela aux dépens des personnes participantes actives et retraitées.

Les difficultés financières des régimes actuels proviennent essentiellement du fait qu'au cours des années 1990 lorsque les taux d'intérêt étaient très élevés et que la plupart des régimes avaient des surplus importants, les employeurs ont profité allègrement de congés de cotisation tout en concédant certaines améliorations dans les régimes. Les règles fiscales d'alors interdisaient des excédents d'actifs de plus de 10 % du passif actuariel (p. 57 du Rapport) et empêchaient ainsi aux régimes de constituer des réserves permettant de mieux passer les années de vaches maigres. De plus, le gouvernement du Québec faisait la promotion active des mesures visant la retraite anticipée, notamment pour son propre personnel, afin de créer davantage d'emplois pour les jeunes. Nous trouvons injuste de retirer rétroactivement des mesures alors consenties à certaines générations de personnes déjà retraitées ou qui le seront à l'avenir pour corriger les erreurs des employeurs et des gouvernements.

Certaines recommandations du comité d'Amour proposent de permettre que les déficits d'une caisse de retraite accumulés après l'adoption de la mesure soient partagés exclusivement par les actifs et les retraités (point h). Au cours de la période de restructuration de cinq ans, on propose également de permettre la révision ou la suspension des droits acquis incluant l'indexation pour les prestations en cours de paiement et après trois ans, l'employeur pourrait agir unilatéralement en ce sens (points o et p).

Permettre aux employeurs unilatéralement, ou même aux deux parties d'une entente, de réduire les prestations déjà établies sauf dans des circonstances très spécifiques revient à convertir l'ensemble des régimes à prestations déterminées en régimes à prestations cibles, c'est-à-dire en régimes à cotisation déterminée qui ne permettent pas à une personne retraitée de connaître le montant de sa pension et de pouvoir planifier ses finances. Nous reviendrons à la question de l'équité intergénérationnelle dans la section VII.

Soulignons également le fait que l'indexation vise uniquement à maintenir le pouvoir d'achat lors d'une hausse des prix. Normalement, cette composante de la rente devrait se financer par l'augmentation des salaires des participants actifs et des profits de l'employeur qui suit l'augmentation générale des prix.

RECOMMANDATION 4: QUE L'ON MAINTIENNE LES ARTICLES 20 ET 21 DE LA LOI SUR LES RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES DE RETRAITE, LESQUELS SPÉCIFIENT QUE DES MODIFICATIONS À UN RÉGIME DE RETRAITE NE PEUVENT S'APPLIQUER À UNE PRESTATION ACQUISE OU DONT LE SERVICE A DÉBUTÉ AVANT LA PRISE D'EFFET DE LA MODIFICATION.

ii. Réduction des bénéfices pour le service futur

Quant à la réduction des bénéfices pour le service futur, nous croyons que les syndicats ont déjà intérêt à négocier des ajustements parce qu'ils doivent aussi payer une partie des coûts. Dans des entreprises non syndiquées, l'employeur a déjà beaucoup de latitude pour effectuer des coupures presque unilatéralement. Le fait que l'employeur ait l'obligation de verser immédiatement le montant du déficit s'il termine un régime est un incitatif important pour maintenir en place les régimes actuels en espérant que la reprise des marchés viendra combler une bonne partie du déficit.

Soulignons le fait qu'une amélioration du RRQ/RPC permettrait d'ajuster la coordination entre les régimes complémentaires et le régime public et ainsi de réduire les responsabilités des employeurs à l'égard des prestations futures (voir section IVB. de ce mémoire).

iii. Les régimes du secteur public et des Centres à la petite enfance (CPE)

Nous ne croyons pas qu'il soit nécessaire de changer la méthode de calculer les déficits des régimes du secteur public et des CPE (points a. et b. de l'annexe A). Parce que les universités, les municipalités et le régime des CPE ne disparaîtront pas, la règle de capitalisation actuelle est suffisante pour assurer que le régime soit en mesure de payer les prestations promises, surtout si l'on tient compte de la mise en place des autres recommandations du comité D'Amours (voir point iv, ci-bas).

Nous sommes particulièrement préoccupées par la possibilité que le régime des CPE, dont le personnel est féminin à plus de 95 %, soit soumis à des coupures. Ce régime, durement gagné, représente une reconnaissance de l'importance du travail de l'éducation de la petite enfance et des droits des femmes d'accéder à une rémunération comparable à celle des hommes dans des emplois équivalents.

Nous convenons, toutefois, que certains des régimes du secteur public sont excessivement généreux et que des ajustements seraient nécessaires compte tenu du fait que ces bénéfices sont payés par les contribuables qui ne profitent pas eux-mêmes de conditions semblables. À cet égard, nous ne croyons pas déraisonnable que les personnes salariées paient la moitié du coût du service courant (point g en annexe A) ou que l'on interdise la subvention des bénéfices de retraite anticipée pour les personnes de moins de 55 ans (point t). Si le travail est trop pénible pour une personne de cet âge, l'employeur devrait être tenu de trouver un emploi de remplacement convenable.

iv. Une gestion plus prudente des régimes à prestations déterminées

Étant donné qu'une grande partie des déficits actuels sont le résultat de l'absence de réserves qui auraient pu être accumulées pendant les années de « vaches grasses », nous sommes d'accord avec les propositions de porter la provision pour écarts défavorables à 15 % (point e), d'utiliser la règle de solvabilité pour encadrer l'utilisation des excédents d'actif et de limiter l'utilisation de ces excédents d'actif (point c). Nous sommes également d'accord avec les propositions d'obliger les employeurs et les comités de retraite d'adopter une politique de financement et une évaluation régulière des risques (point f) ainsi que de toute mesure visant à mieux informer les participants au sujet de leur régime.

VI.B.2 Les régimes de retraite par financement salarial (RRFS)

La plupart de nos groupes, en tant qu'employeurs, participent au Régime de retraite par financement salarial des groupes communautaires et des femmes (RRFS-GCF). Ce type de régime constitue une réponse intéressante au souci des employeurs, surtout les petits, de pouvoir contrôler le coût d'un régime de pension tout en rendant accessible une pension garantie aux personnes à leur emploi. Nous constatons que 89 % des quelque 4 000 personnes participant au RRFS-GCF sont des femmes. Ce type régime se prête facilement à un regroupement interentreprises, tel que témoignent le RRFS-GCF et le RRFS-FTQ. Nous endossons le mémoire déposé à cette commission par le RRFS-GCF. Nous aimerions réitérer certains éléments de ce mémoire.

Premièrement, ce genre de régime est déjà constitué avec une réserve pour indexation généreuse et supérieure au 15 % que le Rapport D'Amours propose pour la provision pour écarts défavorables. Même si l'indexation est conditionnelle à l'existence d'un surplus sur une base de capitalisation et de solvabilité, le coût normal du régime comprend l'indexation jusqu'à 4 % par année et, en conséquence, la règle de capitalisation améliorée proposée par le Rapport D'Amours serait plus exigeante que la règle de solvabilité actuelle. Pour cette raison et d'autres particularités du régime comme la responsabilité des personnes participantes actives envers un déficit et un calcul de la rente basé sur le salaire de carrière, nous demandons que le gouvernement adopte une réglementation pour les RRFS distincte de celle pour les autres RCR.

RECOMMANDATION 5 : QUE LE GOUVERNEMENT, APRÈS CONSULTATION DES RRFS EXISTANTS ET LA RÉGIE DES RENTES, ADOPTE UNE RÉGLEMENTATION SPÉCIFIQUE POUR LES RÉGIMES DE RETRAITE PAR FINANCEMENT SALARIAL, NOTAMMENT EN CE QUI A TRAIT À LEUR CADRE DE FINANCEMENT.

Deuxièmement, si un employeur veut convertir un régime à prestations déterminées en régime à cotisations déterminées, il doit d'abord procéder à sa terminaison et combler immédiatement tout déficit. Toutefois, dans le cas particulier d'Abitibi-Bowater et d'autres compagnies du secteur des pâtes et papiers, le gouvernement a accepté que le service futur soit couvert par un régime à prestations cibles tout en gardant ouvert le régime existant pour le service passé. Si les recommandations du Rapport D'Amours sont adoptées, on peut s'attendre à ce qu'un grand nombre d'entreprises offrant un régime à prestations déterminées choisissent cette option.

Nous sommes d'avis que les RRFS représentent une alternative aussi intéressante que les régimes à prestations cibles du point de vue des employeurs puisque, dans les deux cas,

l'employeur peut fixer son taux de cotisation sans être obligé de s'engager à combler un déficit futur inconnu et ce sont les personnes salariées actives qui supportent le risque. Dans un régime à prestations cibles, lorsqu'un déficit apparaît, ce risque prend la forme d'une baisse des droits acquis et des rentes versées pour toutes les personnes actives ou retraitées membres du régime. Dans un RRFS, le risque prend la forme d'un report de l'indexation (pour les membres actifs et retraités) ou d'une cotisation d'équilibre pour les personnes actives. En contrepartie, le RRFS garantit une rente viagère sans possibilité de réduction une fois acquise.

Comparativement aux régimes à prestations cibles ou d'autres régimes à cotisation déterminée, les RRFS ont des avantages et des désavantages. Nous croyons, alors, que les lois devraient permettre le même genre de transition entre un régime PD et un RRFS qu'entre un régime PD et un régime à prestations cibles.

RECOMMANDATION 6 : QU'IL SOIT POSSIBLE POUR UN EMPLOYEUR DE MAINTENIR UN RÉGIME À PRESTATIONS DÉTERMINÉES « CLASSIQUE » POUR LE SERVICE PASSÉ ET D'INTRODUIRE UN VOLET RRFS POUR LE SERVICE FUTUR.

VII. QUELQUES MOTS DE CONCLUSION

En conclusion, nous aimerions examiner dans quelle mesure les trois groupes de propositions du Rapport D'Amours répondent aux objectifs et valeurs énoncés et résumés dans la section III de ce mémoire. Nous traiterons de trois éléments : l'équité intergénérationnelle, « l'assurance de la sécurité financière pour le plus grand nombre » et notre capacité réelle de financer le système et d'en assurer sa pérennité.

L'équité intergénérationnelle

La notion d'équité générationnelle est souvent utilisée à mauvais escient pour insister sur le fait que désormais toute amélioration du RRQ doit être entièrement capitalisée. Mais nous trouvons qu'il y a plusieurs failles à cette équation trop simpliste.

Nous définissons l'**équité intergénérationnelle** comme un contrat social entre les générations qui tient compte de l'ensemble des programmes sociaux (assurance parentale, services de garde, système d'éducation, système de santé, assurance-emploi, prestations familiales, rentes d'invalidité, rentes de retraite, etc.) et des besoins différents des gens à différentes étapes de leur vie et selon leurs circonstances différentes. On ne peut pas définir l'équité générationnelle seulement par rapport aux régimes de retraite.

Quand le RRQ/RPC a été créé en 1965, il a été décidé de le financer par répartition, c'est-à-dire de demander aux personnes encore actives de payer une part importante des rentes des personnes qui prendraient leur retraite au cours des prochaines décennies au lieu d'attendre que chaque génération ait épargné suffisamment pour payer leurs propres rentes. À peu près tous les régimes publics du monde, y inclus la PSV et le SRG au Canada, sont financés par répartition et cela en grande partie afin de pouvoir commencer à payer des rentes relativement rapidement. Les gens acceptent cet échange parce qu'ils ont confiance que quand viendra leur tour, les générations futures leur assureront une rente décente.

Décider maintenant de capitaliser entièrement les améliorations aux régimes publics, couper dans les prestations du RRQ comme on l'a fait en 1998 et 2011, affaiblir les régimes complémentaires et renvoyer les gens davantage vers l'épargne privée et la responsabilité individuelle pour le risque, constituent un bris du contrat social implicite lors de la création du RRQ/PC. Ce ne sont pas les premières générations qui ont bénéficié de l'entrée en vigueur du régime et les faibles taux de cotisation pendant les 30 premières années qui seront touchées par ces mesures. Ce sont les jeunes générations actuelles et futures qui auront à payer plus cher pour des rentes plus faibles.

L'assurance de la sécurité financière

Les trois groupes de propositions du Rapport D'Amours échouent par rapport au critère d'assurer une sécurité financière au plus grand nombre.

La rente de longévité n'accroîtrait pas les revenus de retraite de façon significative avant au moins 20 ans. De plus, une grande partie des gens qui auront cotisé pour cette rente ne la recevraient qu'en partie ou jamais s'ils meurent avant leur 80^e anniversaire. Finalement, le Rapport D'Amours recommande que le conseil d'administration puisse couper le niveau des rentes ou l'indexation. Donc, la sécurité financière ne serait pas assurée.

Les RVER représentent un mécanisme lourd sur le plan administratif et inefficace comme méthode pour accroître l'épargne pour la retraite. Les taux de rendement seront nécessairement plus faibles que ceux que peuvent gagner les régimes publics et les frais de gestion plus élevés.

En fait, aucune des formes d'épargne individuelle, les RVER, les REER, les CELI et les divers régimes à cotisation déterminée ne peuvent assurer la sécurité financière parce que les individus assument seuls les risques des fluctuations de marchés financiers et de longévité. Les revenus que l'on peut obtenir à la retraite sont très variables selon la conjoncture au moment où l'on convertit l'épargne en un flux de revenu. De plus, il est très difficile et très coûteux d'acheter des rentes viagères et à peu près impossible d'acheter une telle rente indexée. Soulignons également que ces mécanismes n'offrent aucune compensation pour le travail non rémunéré des femmes et les pénalisent en raison de leur longévité.

Certaines des propositions du Rapport D'Amours amélioreraient la gestion des RCR à prestations déterminées et pourraient alors contribuer à leur survie. D'autres, notamment ceux qui envisagent un partage des cotisations à 50 %/50 % rendraient ces régimes plus équitables. Mais la plupart des recommandations auraient pour effet de les convertir en régimes à prestations cibles où le risque est transféré aux personnes participantes, actives et retraitées, ces dernières se trouvant sans recours et incapables de se protéger à cette étape de leur vie. L'impact réel des recommandations du Rapport D'Amours serait alors d'affaiblir les RCR et, donc, de réduire la sécurité financière qu'ils peuvent offrir.

Notre capacité de payer et la pérennité du système

En 1965, les taux de cotisation au RRQ/PC ont été fixés délibérément à un niveau trop faible pour assurer que les premières générations financent la plus grande partie de leurs rentes éventuelles. On voulait limiter la quantité d'épargne entre les mains des caisses publiques, notamment la Caisse de dépôt et placement du Québec, créée à cette époque pour gérer les

fonds du RRQ et d'autres fonds gouvernementaux et pour offrir un bassin de capital aux entrepreneurs québécois, voulant ainsi contribuer au développement économique du Québec.⁸

La création de nouveaux cadres pour l'épargne individuelle gérée par des institutions financières privées (RPAC et RVER), plutôt que l'amélioration du RRQ/RPC, semble répondre au désir des institutions financières de garder cette source lucrative de profits plutôt qu'à un véritable souci d'améliorer les revenus des personnes retraitées.

Tous ces éléments nous amènent à poser la question de l'intérêt à capitaliser entièrement toute amélioration aux régimes de retraite. Si ces améliorations se retrouvent dans le secteur privé, dans les RCR et par le biais de l'épargne individuelle, elles doivent nécessairement être capitalisées à 100 %. Par contre, la table des ministres des Finances est en train d'examiner des propositions pour une entrée en vigueur d'une amélioration du RRQ/RPC sur une période aussi courte que 10 ans. Elle pourrait aussi analyser une proposition de Michael C. Wolfson (2013), un ancien statisticien en chef adjoint de Statistique Canada, qui envisage une entrée en vigueur sur une période de 20 ans.

Ce qui nous intéresse ici est le fait que Wolfson estime, qu'une augmentation du taux de cotisation de 3,1 % (parties employeurs et employés ensemble) jusqu'au niveau du MGA et une nouvelle cotisation de 8,3 % sur la partie du salaire compris entre le MGA actuel et un MGA doublé, permettraient d'accumuler une réserve suffisamment importante pour assurer la pérennité du RRQ/RPC même sans une pleine capitalisation. À ce sujet, il cite l'Actuaire en chef du RPC (2007, p. 6) : « Pour être avantageux, le niveau de capitalisation visé doit donner lieu à une augmentation de l'épargne nationale et, à terme, de la production économique afin de fournir les biens et services que consommeront les futurs retraités ».

Fondamentalement, le revenu des personnes à la retraite – ou plutôt ce que consomment ces personnes — doit nécessairement être fourni par les personnes encore actives, quels que soient les mécanismes de financement. Il y a lieu de craindre qu'une augmentation trop importante du taux d'épargne, gérée dans le secteur public ou dans le secteur privé, alimente inutilement la spéculation dans les marchés financiers au lieu de favoriser le développement durable de l'économie réelle. En 2008, la crise financière a fait disparaître une partie importante des épargnes du jour au lendemain. Ces crises financières semblent se produire de plus en plus fréquemment avec une ampleur croissante. Inciter les gens aujourd'hui à épargner davantage sans aucune garantie d'un meilleur revenu à la retraite ne rend service à personne.

Nous sommes convaincues que seule une amélioration significative des régimes publics, la PSV et le SRG en plus du RRQ/RPC, pourra assurer une meilleure sécurité financière au plus grand nombre, tout en respectant l'équité intergénérationnelle et la situation particulière des femmes. Nous ne croyons pas que cette amélioration doive être entièrement capitalisée. Nous craignons même que toute tentative de le faire pourrait s'avérer contre-productive.

Finalement, nous réitérons le fait que même une amélioration du RRQ/RPC ne corrigerait pas les inégalités entre les femmes et les hommes. Nous, les groupes signataires de ce mémoire,

⁸À cette époque, les fonds du RPC étaient prêtés aux provinces au taux privilégié des obligations fédérales. Ce n'est qu'en 1997 qu'a été créé l'Office d'investissement du RPC avec l'objectif d'investir « ... en vue d'un rendement maximal tout en évitant des risques de perte indus et compte tenu des facteurs pouvant avoir un effet sur le financement du Régime de pensions du Canada... » (Loi sur l'Office d'investissement du RPC). L'Office n'a donc pas de mandat pour contribuer au développement économique du Canada comme la Caisse de dépôt l'a pour le Québec.

demeurent disponibles pour discuter d'une réforme du système de retraite qui répondrait mieux aux besoins des femmes et des autres groupes désavantagés de notre société.

LISTE DES RECOMMANDATIONS

RECOMMANDATION 1 : Que dans l'élaboration de toutes les lois et politiques traitant de la retraite, le gouvernement procède à une analyse différenciée selon le sexe afin que celles-ci favorisent l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes!

RECOMMANDATION 2 : Que le Québec s'engage à améliorer le RRQ et qu'il travaille activement avec les autres provinces et le gouvernement fédéral afin de faire aboutir rapidement les discussions sur une amélioration du RPC.

RECOMMANDATION 3 : À la place du projet de loi n° 39, il faudrait

- modifier la législation gouvernant les régimes d'épargne retraite afin d'exonérer des cotisations sur la masse salariale les contributions des employeurs aux REER ou aux CELI des personnes à leur emploi;
- Adopter des mesures pour réduire les frais exigés par les institutions financières pour les divers régimes d'épargne retraite ou de retraite;
- Améliorer la surveillance par l'autorité des marchés financiers des régimes offerts par les institutions financières.

RECOMMANDATION 4 : Que l'on maintienne les articles 20 et 21 de la Loi sur les régimes complémentaires de retraite, lesquels spécifient que les modifications à un régime de retraite ne peuvent s'appliquer à une prestation dont le service a débuté avant la prise d'effet de la modification!

RECOMMANDATION 5 : Que le gouvernement, après consultation des RRFS existants et la Régie des rentes, adopte une réglementation spécifique pour les régimes de retraite par financement salarial, notamment en ce qui a trait à leur cadre de financement.

RECOMMANDATION 6 : Qu'il soit possible pour un employeur de maintenir un régime à prestations déterminées « classique » pour le service passé et d'introduire un volet RRFS pour le service futur.

ANNEXE A : LES PROPOSITIONS DU RAPPORT D'AMOURS CONCERNANT LES RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES DE RETRAITE

Les propositions du Rapport D'Amours à l'égard des régimes complémentaires à prestations déterminées peuvent être regroupées sous les trois rubriques qui suivent.

A.1 Des nouvelles règles pour évaluer la situation des régimes

a. Appliquer les mêmes règles à tous les régimes sous la surveillance de la Régie des rentes

Tous les régimes, incluant ceux du secteur public sous la supervision de la Régie des rentes du Québec,⁹ notamment ceux des municipalités, des universités et du personnel des CPE et des garderies privées subventionnées, devraient être assujettis aux mêmes règles (p. 147).

b. Calculs des déficits : la solvabilité, la capitalisation et la « capitalisation améliorée »

Tous les régimes devraient être assujettis à une nouvelle règle de « capitalisation améliorée ». Cette règle servirait pour établir la cotisation pour les services courants et le déficit de capitalisation. Ce déficit devrait être amorti sur 15 ans, mais la période serait ramenée à 10 ans durant les cinq années suivant la mise en place de la règle (p. 148-149). Présentement, un déficit de solvabilité dans le secteur privé doit être amorti sur cinq ans et un déficit de capitalisation sur 15 ans.

Cette règle utiliserait une courbe de taux d'actualisation pour le passif d'un régime qui est fonction de la durée du passif et calculée sur la base des taux d'intérêt des obligations corporatives de haute qualité, un taux nettement plus faible que le rendement attendu pour une politique de placement diversifiée. Pour les régimes privés, actuellement soumis à une règle de solvabilité, cette nouvelle règle représenterait une relaxation des contraintes et réduirait la pression pour combler les déficits qui relèvent de la responsabilité des employeurs. Pour le régime médian assujetti à la règle de solvabilité, au 31 décembre 2011, le degré de solvabilité était de 75 % et le degré de capitalisation de 90 %. Le déficit de « capitalisation améliorée » serait de 80 % (p. 151).

Par contre, pour les régimes du secteur public qui sont en ce moment assujettis uniquement à une règle de capitalisation où le passif est évalué en fonction des rendements anticipés du régime, cette règle représenterait un resserrement des contraintes, une augmentation du déficit mesuré et donc, du taux de cotisation nécessaire pour combler le déficit. Au 31 décembre 2011, le degré de capitalisation du régime médian de ce type était de 84 %, leur degré de solvabilité de 67 % et le degré de « capitalisation améliorée » de 71 % (p. 151).

c. Utiliser la règle de solvabilité pour encadrer l'utilisation des excédents d'actif (p. 152-3)

Si l'évaluation actuarielle indique un excédent d'actif selon la règle de solvabilité, supérieur à la provision pour écarts défavorables, et que le régime est capitalisé à 100 %

⁹ Cette recommandation, ainsi que les autres discutées plus loin, ne s'appliquerait pas aux régimes qui ne relèvent pas de la surveillance du Régime des rentes, notamment le RREGOP ou le RRPE. Toutefois, on peut appréhender la possibilité que le gouvernement se serve de ce précédent pour imposer des règles similaires aux autres régimes.

selon la règle de capitalisation améliorée, une partie (au maximum un cinquième) de l'excédent du régime pourrait servir pour la prise d'un congé de cotisation, le financement d'une bonification ou ce qui n'est pas possible actuellement, un remboursement à l'employeur. On devrait continuer à utiliser la règle de solvabilité pour indiquer la proportion selon laquelle la valeur de transfert des droits d'un participant quittant le régime peut être acquittée et pour évaluer la dette de l'employeur si le régime prend fin.

d. Une nouvelle façon de calculer la valeur de transfert

La valeur de transfert pour une personne qui quitte un régime serait calculée selon une « courbe de taux annuel effectif au comptant » mise en place par l'Institut canadien des actuaires aux fins des évaluations actuarielles sur base de comptabilité. Cette formule devrait être adaptée par la Régie des rentes et l'Institut dans le cas des régimes offrant des prestations indexées. Selon le Rapport, cette nouvelle règle réduirait la valeur monétaire transférée et établirait une meilleure équité entre les personnes qui quittent un régime et celles qui y restent. En cas de terminaison du régime, la valeur de liquidation des droits des retraités et des bénéficiaires demeurerait la valeur de la rente achetée auprès d'une compagnie d'assurance (p. 154-155).

e. Porter la provision pour écarts défavorables à 15 %

Afin d'améliorer la gestion des risques associés à l'utilisation des excédents d'actif et en tenant compte des politiques de placement du régime et de sa maturité, la provision pour écarts défavorables devrait être portée de 7 % à 15 % du passif de solvabilité (p. 156).

f. Une meilleure gestion des risques

L'employeur serait tenu d'établir une politique de financement, définissant les objectifs à atteindre considérant différents facteurs, dont la sécurité des prestations. Le comité de retraite aurait à préparer tous les six ans (la première au terme de la période de restructuration de cinq ans) une évaluation des risques pouvant affecter le régime (p. 157).

A.2 Gouvernance et gestion des régimes

g. Prévoir le partage des coûts du régime entre l'employeur et les participants actifs

La Loi sur les régimes complémentaires devrait reconnaître expressément que les coûts des services courants, des déficits pour les services futurs (à compter de la date d'introduction de la mesure) ou des déficits pour les services passés puissent être partagés entre l'employeur et les participants actifs. Dans le cas des régimes du secteur privé, la Loi devrait limiter la part des participants à 50 %, alors que dans le cas des régimes du secteur public, la Loi devrait rendre obligatoire le partage des coûts à 50 %/50 % à l'égard du service courant (p.168).

h. Partager les coûts liés aux déficits entre les participants actifs et les retraités

La Loi devrait permettre le partage du coût des déficits entre les participants actifs et les retraités, mais seulement à l'égard des déficits pour les services accumulés après l'introduction de cette nouvelle mesure (p. 168).

i. Mieux faire connaître les règles aux participants

Dans les régimes où les coûts sont partagés, la Loi devrait prévoir l'établissement d'une politique de prestations visant à faire connaître aux participants les règles qui s'appliquent pour les bonifications et la réduction des prestations et établir des règles minimales pour l'adoption et le contenu de cette politique (p. 168).

j. La cotisation patronale et la responsabilité pour la dette

Pour l'application de la « cotisation patronale minimale – ce qu'on appelle la règle du 50 % – », seule la cotisation salariale pour le service courant devrait être prise en compte. L'employeur devrait demeurer responsable de la totalité de la dette en cas de terminaison du régime et du solde des montants à acquitter lors d'un transfert individuel des droits d'un participant (p. 168).

k. Rembourser l'employeur à même l'excédent d'actif

Si l'employeur a eu à verser des cotisations d'équilibre dans une situation de déficit, on devrait permettre de le rembourser à même les excédents d'actifs définis selon la Recommandation 5 (voir point c. ci-haut). Dans les régimes où le coût des déficits est partagé, seuls les coûts effectivement assumés par l'employeur pourraient lui être remboursés (p.169).

l. Permettre l'achat de rentes garanties auprès d'un assureur en cours d'existence d'un régime

Afin de réduire la responsabilité de l'employeur à l'égard des personnes déjà à la retraite et leurs bénéficiaires, la Loi devrait permettre au comité de retraite d'acheter des rentes garanties auprès d'un assureur pour une partie ou la totalité des obligations de l'employeur. L'employeur, de concert avec le comité de retraite, aurait à adopter une politique à cet égard. L'employeur devrait combler la différence si l'achat de rentes a pour effet de réduire le ratio de solvabilité ou celui de capitalisation améliorée (p.170).

m. Permettre la création d'un compte distinct pour les retraités

La Loi devrait permettre la création d'un compte distinct pour l'actif correspondant aux droits des retraités calculés sur la base de la capitalisation améliorée. En cas de terminaison du régime, les droits des participants actifs et retraités seraient acquittés à partir de leurs comptes respectifs. Les retraités ne bénéficieraient pas, alors, des modifications financées avec l'excédent d'actif (p. 171).

n. Retrait d'un employeur d'un régime interentreprises

Lorsqu'un employeur se retire d'un régime interentreprises, les participants ainsi visés ne devraient plus pouvoir conserver leurs droits dans le régime. Dans le cas des « orphelins » ayant actuellement des droits dans un régime interentreprises à cotisation négociée, le régime devrait pouvoir acquitter ces droits en proportion du degré de solvabilité du régime. La Régie des rentes devrait se pencher sur la situation de ces régimes afin de trouver des mesures pour rétablir leur situation financière (p. 172).

A.3 Régler les déficits en restructurant les régimes

Au cas où l'utilisation de la règle de capitalisation améliorée et les autres mesures proposées ne suffiraient pas pour rétablir la situation d'un régime à prestations déterminées, le Rapport D'Amours recommande qu'au cours d'une période de cinq ans, et seulement pendant ses cinq années, l'employeur, les participants actifs, les participants non actifs dont la rente est différée et les retraités puissent s'entendre sur un certain nombre de mesures afin de restructurer les régimes et d'en réduire les coûts. On présume que parce que les mesures précédemment énoncées auraient pour effet d'accroître les taux de cotisation des employeurs et des participants, notamment dans le cas des régimes du secteur public, les deux parties auraient intérêt à arriver à des ententes. Lorsqu'un syndicat est présent, c'est le syndicat qui négocierait pour les participants. Dans d'autres cas, détaillés ci-dessous, il faudrait une consultation des personnes qui seraient touchées (p.173-177).

Déjà, la Loi permet de négocier la réduction des bénéfices futurs. Le Rapport D'Amours cherche à permettre la réduction des droits acquis pour le service passé.

o. Réduction des droits acquis pour les participants actifs et ceux ayant droit à une rente différée

Le Rapport D'Amours propose de permettre la révision ou la suspension des droits acquis sur les points suivants (p. 174-175) :

- les prestations de raccordement, c'est-à-dire des rentes temporaires versées aux personnes qui prennent une retraite anticipée jusqu'à l'âge du début des prestations normales payables par un régime public tel le RRQ ; il est déjà possible de négocier la réduction de telles prestations;
- l'indexation de la rente après la retraite;
- l'indexation des rentes différées avant la retraite;
- les subventions de retraite avant 65 ans;
- les bénéfices d'anticipation pris en considération dans le calcul de la prestation de départ avant la retraite;
- les subventions à la rente de conjoint survivant;
- la conversion d'un régime basé sur le salaire final en un régime basé sur le salaire de carrière tout en permettant qu'une telle entente convienne de ne pas tenir compte de l'évolution des salaires à l'égard des services antérieurs à la modification.

Dans le cas où il n'y a pas de syndicat, les participants actifs ainsi que les personnes ayant droit à une rente différée doivent être consultés et les réductions ou suspensions ne pourraient être adoptées que si moins de 30 % des personnes consultées ne s'y opposent.

p. Réduction de l'indexation de la rente après la retraite pour les personnes déjà retraitées

Afin de faire une telle coupure, les personnes retraitées devraient être consultées et la réduction ou la suspension de l'indexation ne pourrait être adoptée que si moins de 30 % de ces personnes ne s'y opposent (p. 175).

q. Une mesure pour assurer la pérennité du régime

Une fois le rétablissement d'un régime réalisé au moyen de coupures négociées, le Rapport D'Amours recommande que si le régime est terminé au cours des dix années suivantes, les réductions de droits soient rétablies. Cette mesure vise à empêcher un employeur de faire réduire ses obligations de combler un déficit en cas de terminaison d'un régime et, ensuite, de terminer le régime immédiatement (p. 176).

r. Conditions pour récupérer les droits coupés

Si la situation du régime s'améliore et les parties conviennent de rétablir certains des droits acquis, le rétablissement rétroactif de ces droits ne pourrait se faire qu'en raison d'un excédent d'actifs selon la règle de solvabilité (voir le point c. ci-haut) (p. 177).

s. La réduction unilatérale des droits d'indexation

Si après trois ans la négociation n'a pas abouti, l'employeur aurait le droit de réduire, voire d'éliminer, unilatéralement l'indexation des prestations pour le service passé et cela de la même façon pour les participants actifs et les personnes déjà à la retraite (et les bénéficiaires¹⁰). Il ne pourrait, toutefois, pas réduire les prestations déjà payées lesquelles tiennent compte des indexations passées (p. 178).

Cette réduction ne devrait pas avoir pour effet de réduire le déficit de capitalisation améliorée de plus de la moitié et l'employeur devrait contribuer financièrement au régime un montant qui réduit le déficit dans la même proportion.

Comme pour les autres coupures, la réduction des droits serait rétablie si le régime est terminé dans les 10 années qui suivent.

t. Interdiction d'offrir des bénéfices de retraite anticipée subventionnés aux personnes âgées de moins de 55 ans

Le Rapport D'Amours recommande d'interdire des bénéfices de retraite subventionnés pour les services futurs aux personnes de moins de 55 ans de supprimer la mesure prévue à l'article 60.1 de la Loi sur les régimes complémentaires à cet effet (p. 179).

¹⁰ Le terme « bénéficiaire » réfère à une personne qui reçoit une prestation suite au décès d'un participant; il s'agit surtout de conjoints survivants.

Références

Alpert, Benjamin N. et John Rekenthaler, 2011, *Morningstar Global Fund Investor Experience 2011*. Morningstar Inc, 2011. (150 pp.)

Bureau de l'actuaire en chef, 2007, Capitalisation optimale du régime de pensions du Canada, Étude actuarielle n° 6, Bureau du surintendant des institutions financières du Canada.

Comité d'experts sur l'avenir du système de retraite québécois, 2013, *Innovover pour pérenniser le système de retraite, Un contrat social pour renforcer la sécurité financière de tous les travailleurs québécois*, Gouvernement du Québec.

Régie des rentes du Québec, 2013, *Régime de rentes du Québec, Statistiques de l'année 2013*, disponible sur le site www.rrq.gouv.qc.ca.

Saint-Cyr, Yosie, May 16 th 2013, « Bills to Enact Pooled Registered Pension Plans », < www.sla.ca/2013/05/16 >

Wolfson, Michael C., 2013, « Not-So-Modest Options for Expanding the CPP/QPP », Study No. 41. Institut de recherche en politiques publiques.

Liste des sigles et d'abréviations

CELI	Compte d'épargne libre d'impôt
CPE	Centre de la petite enfance
CTC	Congrès du travail du Canada
FRV	Fonds de revenu viager
FTQ	Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec
MESS	Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale
PSV	Pension de la sécurité de la vieillesse
RCR	Régime complémentaire de retraite
REER	Régime enregistré d'épargne retraite
RPAC	Régimes de pensions agréés collectifs
RPC	Régime de pensions du Canada
RREGOP	Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics
RRFS	Régime de retraite par financement salarial
RRQ	Régime de rentes du Québec
RVER	Régime volontaire d'épargne retraite
SRG	Supplément de revenu garanti