

Enjeux de société

RÉGIMES DE RETRAITE

En plus d'avoir beaucoup changé au cours des dernières années, les régimes complémentaires de retraite (RCR) sont souvent méconnus et incompris. Pourtant, ceux-ci peuvent avoir de grands impacts sur le niveau de vie à la retraite des Québécois. Réalisé dans le cadre du colloque *Les régimes complémentaires de retraite au Québec*, qui aura lieu le 18 septembre, ce cahier fait le point sur le sujet.

Vers une individualisation des risques

En 2005, 70 % des participants à un régime de retraite complémentaire bénéficiaient d'un régime à prestations déterminées (PD). En 2015, ils ne sont plus que 42 %. Une baisse massive qui fait dire à plusieurs observateurs que nous assistons au Canada à une individualisation des risques en matière de revenus de retraite.

HÉLÈNE ROULOT-GANZMANN

Collaboration spéciale

« Nos régimes publics sont très peu généreux au Canada, avance Michel Lizée, économiste retraité des Services aux collectivités de l'UQAM. Si tu vis de l'aide sociale toute ta vie, certes, tu gagneras plus d'argent à la retraite. Mais pour les autres, c'est très différent. Les gens qui font de 27 000 \$ à 55 000 \$ par an, par exemple, peuvent s'attendre à recevoir environ 40 % de ce montant de la part des régimes publics. Le Canada figure parmi les pays occidentaux où le remplacement est le plus bas. »

Pour l'expliquer, M. Lizée montre du doigt la puissance du lobby des institutions financières, qui se serait toujours opposé à ce que l'État intervienne trop dans le financement des retraites, le considérant comme sa chasse gardée.

Quoi qu'il en soit, la situation exige ainsi d'avoir recours à des régimes complémentaires de retraite afin d'atteindre le taux de 70 % de remplacement, qui permet généralement de maintenir le même niveau de vie à la retraite que celui que le travailleur avait lorsqu'il était actif.

« Sauf qu'il est aujourd'hui très difficile de savoir combien l'on touchera réellement à la retraite, explique l'économiste. Dans le passé, les régimes complémentaires étaient à prestations déterminées [PD]. Le montant de la rente était connu à l'avance, celle-ci était garantie jusqu'au décès et l'employeur devait augmenter ses cotisations si l'actif devenait insuffisant. Bref, c'est le régime qui assumait le risque. Aujourd'hui, la tendance est au régime à cotisation déterminée [CD]. On sait combien on met dedans, mais on ne sait pas combien on va retirer. Et on ne sait pas non plus combien de temps l'argent va durer. C'est donc le membre qui assume les risques. »

Et parmi eux, le risque de longévité, à savoir celui de vivre plus longtemps que ses économies.

Coordination des régimes

Les régimes de retraite proposés par les employeurs sont apparus en Amérique du Nord, bien avant que les gouvernements mettent en place des régimes publics. Dès le milieu du XIX^e siècle, certaines associations de métiers, comme les pompiers et les policiers, ont mis sur pied des caisses de solidarité et d'assistance. Les cotisations servaient notamment à aider la veuve et la famille lorsque survenait un décès.

À la même époque, certaines grandes entreprises ayant des attributions de service public, telles que celles œuvrant dans le domaine des chemins de fer, mettent sur pied des régimes pour soutenir leurs salariés ayant des métiers pénibles ou risqués. Cela leur permettait notamment d'attirer des salariés et de les garder.

Au tournant du XX^e siècle, les gouvernements créent aussi des régimes de retraite pour leurs fonctionnaires, sur le modèle de ce qui existait déjà pour les militaires, et ce, afin d'encourager les gens à faire carrière dans les services publics.

Il faut cependant attendre les années 1940 pour que les régimes de retraite commencent à se généraliser dans les grandes entreprises. Ils font alors de plus en plus souvent partie de la négociation collective entre les employeurs et les syndicats. Jusqu'à ce que vingt ans plus tard, le gouvernement vienne mettre son nez dans le dossier, en encadrant davantage la gestion du risque et la gouvernance des régimes, d'une part, et en créant par la suite les régimes publics.

« Les régimes des entreprises deviennent alors réellement des régimes complémentaires aux régimes publics, explique Frédéric Hanin, professeur en relations industrielles à l'Université Laval. À l'époque, les deux régimes sont coordonnés afin que le travailleur touche 70 % de son salaire à la retraite. Lorsque la Régie des rentes du Québec (RRQ) modifie son taux de remplacement, le régime complémentaire s'adapte. C'était le contrat social entre les employeurs et l'État. »

Le contrat est cependant rompu à partir des années 1980, lorsque la décoordination est décrétée. L'État comme les entreprises peuvent alors se montrer plus ou moins généreux de façon complètement autonome. Cela ouvrira bientôt la

porte aux régimes à cotisation déterminée.

« Dans les années 2000, les entreprises connaissent des difficultés, explique Frédéric Hanin. Après la crise de 2008, on assiste à un resserrement des normes comptables, qui fait en sorte que les compagnies sont obligées d'inscrire dans leur bilan les risques associés au financement des régimes de retraite. Les régimes PD étant plus risqués pour les entreprises que les régimes CD, les investisseurs potentiels ont alors tendance à se détourner des compagnies offrant les premiers. Ce sont donc les actionnaires qui ont encouragé le virage vers les régimes CD. »

Avec le régime à cotisation déterminée, l'employeur n'est en effet pas contraint de verser au moins 50 % de la cotisation. Une fois à la retraite, l'ex-salarié est obligé de sortir du régime employeur. Il doit prendre son capital et frapper, seul, à la porte des différentes institutions financières, soit pour s'acheter une rente viagère, soit pour placer son argent en espérant ne pas faire de mauvais choix, et que les rendements seront au rendez-vous. Sans compter que les frais bancaires pour un individu sont plus élevés qu'au sein d'un régime collectif.

Seul face aux institutions financières

« Les études démontrent que les régimes CD sont 46 % moins efficaces que les régimes PD, ajoute Michel Lizée. Un salarié d'une même entreprise, s'il bénéficie d'un régime PD, partira avec de 20 à 30 % de plus qu'avec un régime CD. »

« Cela dit, il n'y en a pas tant que ça, des régimes à cotisation déterminée, nuance Frédéric Hanin. On ferme certes les régimes PD, mais il n'y a pas vraiment d'autres options. Certains employés proposent des REER collectifs. Depuis 2017, il y a également le Régime volontaire d'épargne retraite [RVER] auquel les petites et moyennes entreprises peuvent adhérer, mais l'employeur n'est pas obligé de cotiser. »

Une situation qui fait dire tant à M. Lizée qu'à M. Hanin que nous assistons de plus en plus à une individualisation des risques liés à la retraite.

« On peut d'ailleurs se questionner quant au retour des retraités sur le marché du travail, conclut Frédéric Hanin. On met en avant le fait que c'est par choix, parce qu'on est en santé de plus en plus longtemps et que l'on a envie de continuer. Mais une grande partie des gens le font aussi pour avoir le complément de revenu qui leur manque. »



Loi 15
Les syndicats
ne décolèrent
pas
D 2



**FADOQ et
AQPR**
Défendre les
retraites tous
azimuts
D 4

RETRAITE

RÉGIMES DE RETRAITE MUNICIPaux

Loi 15 : les syndicats ne décolèrent pas

Des syndicats contestent en cour la réforme des régimes de retraite municipaux

JEAN-FRANÇOIS VENNE

Collaboration spéciale

Le 4 décembre 2014, le gouvernement du Québec jetait un — énorme — pavé dans la mare en adoptant la Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal (loi 15). Le gouvernement défend à l'époque cette loi en arguant de la nécessité d'éponger les déficits présents et à venir des 170 régimes de retraite de ces employés, qu'il évalue en 2013 à quatre milliards de dollars.

Ce n'est pas d'hier que les régimes de retraite municipaux font l'objet d'intenses tractations entre les employés, les administrations municipales et le gouvernement provincial. Prenons l'exemple de Montréal. Les premiers régimes de retraite y apparaissent vers 1912. Pendant plusieurs années, il s'agit de régimes par répartition, c'est-à-dire que les cotisations courantes servent immédiatement à payer les prestations des retraités.

Au début des années 1980, des études actuarielles sonnent l'alarme. Le régime affiche un large déficit. La Ville et le gouvernement s'entendent pour amortir le déficit accumulé jusqu'en 2045, avec l'objectif d'atteindre une pleine capitalisation du régime. C'est ce que l'on appelle « l'acte notarié du 12 avril 1983 ». À partir de 1984, le régime de retraite des employés montréalais se voit donc scindé en deux comptabilités différentes.

« Bien que la Ville soit toujours en

train de payer pour le déficit de son ancien régime, le nouveau régime, lui, génère des surplus », explique Anne Dorais, présidente du Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal (SPPMM). À partir de là, la Ville compte donc deux caisses de retraite distinctes, l'une déficitaire et l'autre en surplus. Toutefois, la Ville ne peut affecter les surplus de la seconde au remboursement de la dette de la première. Ainsi, le déficit actuariel passera de 869 millions de dollars en 1984 à 1,8 milliard en 1995, selon le SPPMM.

En 1997, la quête du déficit zéro lancée par le gouvernement Bouchard accouche d'une entente entre l'État et l'Union des municipalités du Québec. Le coût de la main-d'œuvre municipale devra diminuer de 6%. Toutefois, on offre aux syndicats l'option de laisser la Ville puiser dans les surplus de leur caisse de retraite pour payer une partie de la baisse des coûts de main-d'œuvre.

En 2003, la Ville rembourse enfin son déficit initial, notamment en émettant une obligation détenue par les caisses de retraite. Le régime est enfin pleinement capitalisé. En 2013, les syndicats (professionnels, juristes et cols bleus) montréalais acceptent de contribuer davantage à la caisse de retraite, permettant à la Ville de réduire d'autant sa participation.

Guerre judiciaire

C'est dans ce contexte que le gouvernement adopte sa loi 15. Encore aujourd'hui, la liesse des administrations municipales devant cette déci-



Manifestation des cols blancs de la Ville de Montréal contre l'administration Coderre, le 9 décembre 2015. « La loi 15 a privé les syndiqués de leur droit de négociation », déplore Caroline Senneville, première vice-présidente de la CSN.

JACQUES NADEAU LE DEVOIR

sion n'a d'égal que l'ire des syndicats. À partir du 24 septembre, une coalition de dizaines de syndicats contestera la constitutionnalité de la loi devant la Cour supérieure du Québec. Cette cause risque fort d'aboutir un jour devant la Cour suprême du Canada.

« La loi 15 détruit le fondement de l'équité intergénérationnelle au cœur de cette entente »

« La loi 15 a privé les syndiqués de leur droit de négociation, déplore Caroline Senneville, première vice-présidente de la Confédération des syndicats nationaux (CSN). Or, les chartes des droits et libertés canadiennes et québécoises garantissent le droit des travailleurs de s'associer, de négocier et même d'exercer un rapport de force pour défendre leurs conditions de travail. »

Pour elle, l'invocation du déficit

des caisses de retraite municipales à l'époque n'a été qu'un prétexte pour réduire unilatéralement la rémunération des employés municipaux. D'autant plus que le gouvernement a basé son évaluation sur l'état des régimes de retraite en 2013. Or, les effets de la crise de 2008 s'y faisaient encore sentir.

« Plusieurs régimes se seraient refait une santé financière tout naturellement en quelques années après ce coup dur sur les marchés », avance Caroline Senneville.

Des conditions imposées

Pourquoi la loi 15 fait-elle tant rager les syndicats? Marc Ranger, directeur pour le Québec du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), souligne certaines modifications majeures, notamment l'obligation imposée aux participants des régimes d'assumer 50% du service courant et des déficits passés et futurs du régime. Cette répartition décalait traditionnellement de négociations.

Le partage des déficits passés pourrait diminuer à 45% pour les participants, mais seulement dans les cas où les administrations municipales y consentent. « Quand on négocie un régime de retraite à prestations déterminées, cela signifie que les prestations ne changeront pas, lance Marc Ranger. La loi 15 brise complètement le lien de confiance dans les négociations en venant toucher les prestations des retraités et celles promises aux employés actifs. Maintenant, les travailleurs savent qu'un gouvernement peut saborder unilatéralement des ententes négociées de bonne foi. »

La loi 15 met aussi fin à l'indexation automatique de toutes les rentes après 2014, même rétroactivement parfois, y compris pour les personnes déjà retraitées. Une autre décision que Marc Ranger juge scandaleuse, puisqu'elle fait fi des efforts consentis par les syndiqués. Il donne l'exemple des cols bleus de Montréal. Ces derniers avaient accepté d'augmenter leur part de cotisation et de retarder l'âge du départ à la retraite, en échange d'une formule d'indexation avantageuse pour les plus jeunes.

« On a dit aux plus jeunes qu'ils allaient payer plus, puisqu'ils travailleraient plus longtemps et avec des conditions un peu moins avantageuses, mais qu'en retour ils bénéficieraient d'une formule d'indexation améliorée pouvant aller jusqu'à 2,25% de leur rente, rappelle-t-il. La loi 15 détruit le fondement de l'équité intergénérationnelle au cœur de cette entente. »

La loi 15 permet aussi aux villes de suspendre l'indexation des retraités à compter du 1^{er} janvier 2017 pour le service antérieur au 1^{er} janvier 2014. Cette mesure aurait permis à la Ville de Montréal de récupérer 600 millions de dollars, selon Marc Ranger.

« Je suis certain de voir la loi invalidée en cour, car elle retire la possibilité de négocier librement les régimes de retraite », soutient-il. Les présentations devant la Cour supérieure devraient durer jusqu'en juin 2019 au moins.

Les régimes de retraite à deux vitesses, c'est NON !

Le gouvernement doit interdire TOUTES clauses de disparité de traitement.

Donnez votre appui : <https://ftq.qc.ca/cdt>



Le Réseau FADOQ plus de 500 000 membres !

Pour la qualité de vie des aînés d'aujourd'hui et de demain



Devenez membre dès maintenant fadoq.ca

RETRAITE

RÉGIMES PUBLICS DE RETRAITE

Bilan et perspectives

Les régimes publics de retraite ont beaucoup évolué depuis 90 ans. Ils sont aujourd'hui plus généreux et accessibles à un âge moins avancé. Est-ce toutefois suffisant? À l'heure où les régimes complémentaires de retraite (RCR) ne sont accessibles qu'à une minorité et où beaucoup de gens ne réussissent pas à cotiser à un REER, un bilan s'impose et un regard vers l'avenir aussi.

STÉPHANE GAGNÉ
Collaboration spéciale

Plusieurs instituts de recherche le dénoncent et les médias en font souvent mention, un bon pourcentage d'ainés ne disposent pas de revenus suffisants. Une étude récente de l'Institut de recherche et d'information socio-économiques (IRIS) le confirme. Un revenu décent pour une personne seule devrait se situer entre 21 172\$ et 28 534\$ par année. Or, les gens n'ayant pas accès à la rente du Régime des rentes du Québec (RRQ) ne disposent que de 18 000\$ par année provenant de la pension de la Sécurité de la vieillesse (PSV) et du Supplément de revenu garanti (SRG). Pour les couples, la situation est la même, selon l'étude. Les revenus sont insuffisants.

L'une des conséquences de cela est que les aînés sont aussi de plus en plus endettés. Toujours selon l'étude de l'IRIS, entre 1999 et 2015, la dette des 65 ans et plus a connu une hausse de 76% en dollars constants, passant d'un montant moyen de 30 000 à 55 000\$ pour ceux qui en avaient. Pire, selon l'étude, les aînés comptaient pour 12% des ménages qui avaient déclaré faillite en 2017. Une hausse de 20% en seulement cinq ans.

Pour mieux s'en sortir, il faut avoir travaillé (pour avoir accès à la RRQ), avoir des épargnes personnelles (difficile toutefois d'épargner avec le niveau d'endettement actuel des ménages) et des actifs. La situation peut être encore meilleure si on a accès à un régime complémen-

taire de retraite (RCR), ce que près de 60% des gens n'ont pas.

Une réforme nécessaire

Or, pour ceux qui ont accès au RRQ, la situation a peu évolué depuis la création du régime en 1966. « Le taux de remplacement du revenu, fixé à 25%, est resté le même jusqu'à tout récemment, déplore Guylaine Bernard, conseillère syndicale pour le secteur Sécurité sociale à la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ). En février 2018, le régime RRQ a enfin été bonifié à la hauteur de la bonification adoptée par le Régime de pension du Canada [RPC: le régime, semblable au RRQ, offert aux Canadiens des autres provinces] après des revendications d'intervenants de divers milieux. »

À partir de janvier 2019, le taux de remplacement du revenu augmentera donc graduellement jusqu'en 2025 pour passer de 25 à 33%. Un travailleur pourra ainsi recevoir une rente supplémentaire de 7000\$ par an lorsque le régime sera à maturité. Les cotisations augmenteront en proportion. Les gains admissibles au RRQ (limités à 55 900\$ en 2018) augmenteront aussi de 14%.

Pour M^{me} Bernard, cette réforme est un pas en avant, mais elle est insuffisante pour permettre l'atteinte d'un revenu décent pour les retraités. Selon l'étude de l'IRIS, il s'agit d'un pas timide qui aura très peu d'effets sur la population active d'aujourd'hui, car ce seront les travailleurs de demain qui en profiteront,



Situation décriée par les instituts de recherche et les médias, un bon pourcentage d'ainés ne disposent pas de revenus suffisants.
PHILIPPE RENAUD LE DEVOIR

quoique encore sous la barre d'un revenu décent.

Régimes privés de retraite

Pour compenser les faibles rentes offertes par les régimes publics, les gouvernements ont mis en place au fil des années des régimes privés. Parmi ceux-ci, les plus intéressants sont les RCR. Ils permettent de compléter les prestations dispensées par les régimes publics (RRQ, PSV), mais peu de gens y ont accès. Selon Retraite Québec, 43,5% des travailleurs participaient à l'un des 923 RCR existants en 2014.

Les gouvernements ont aussi mis en place les régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER) avec des résultats plus ou moins satisfaisants. « Un nombre insuffisant de salariés y cotise, car cela prend un salaire élevé et on demeure à la merci des

rendements », affirme Donald Tremblay, président de l'Association québécoise des retraités des secteurs publics et parapublics, qui déplore le fait que les régimes les plus avantageux où le risque est pris collectivement (les régimes à prestations déterminés) sont constamment menacés ou amputés.

Au début des années 2010, un autre véhicule a été mis sur pied pour les travailleurs qui n'ont pas accès à un régime d'épargne-retraite collectif. Il s'agit du Régime volontaire d'épargne-retraite (RVER). Toute entreprise de cinq employés et plus (il y en a 90 000 au Québec) qui n'offre pas de régime de retraite doit mettre en place un RVER. « Or, le problème, c'est que rien ne les oblige à cotiser, affirme Sébastien Lavergne, conseiller en retraite à la Centrale des syndicats du Québec

(CSQ). C'est la même chose pour les employés. Ces régimes n'ont donc pas répondu aux besoins et demeurent peu nombreux. »

Avec le système de retraite mis en place, on s'est désresponsabilisé comme société, selon M^{me} Bernard. « C'est l'épargne individuelle qui prédomine avec tous les risques que cela suppose pour le citoyen, dit-elle. Pourtant, avoir des retraités pauvres, ce n'est souhaitable pour personne. »

Et l'avenir?

M. Lavergne croit qu'il y a un examen de conscience à faire sur ce qui est offert aux salariés pour leur retraite. Selon lui, il faudrait faire périodiquement un état de la situation de ces régimes pour se réajuster au besoin. Le dernier en date était le rapport d'Amours en 2013. Il croit qu'on serait mûrs pour un autre.

La santé nous préoccupe au quotidien.
La santé financière à la retraite aussi.

fiq | SECTEUR PRIVÉ

fiquante.qc.ca

Plusieurs employeurs se désengagent des régimes de retraite.
C'est préoccupant.
Travaillons collectivement à trouver des solutions pour assurer une retraite décente pour toutes et tous!

CSQ
Centrale des syndicats du Québec
lacsq.org

FONDS de solidarité FTQ

L'ÉPARGNE POSITIVE
C'EST CONSTRUIRE UNE ÉCONOMIE RESPONSABLE

Épargner au Fonds, c'est vous offrir un avenir qui vous ressemble. C'est investir dans des entreprises à impact économique québécois et contribuer à la création, au maintien et à la sauvegarde d'emplois. C'est par une foule de petits gestes financièrement réfléchis comme celui-là que le Fonds poursuit sa mission de bâtir une économie véritablement solidaire.

EN SAVOIR PLUS fondsftq.com

RETRAITE

Défendre les retraites tous azimuts

Au Québec, diverses associations et syndicats se préoccupent de la situation financière des retraités et veillent à assurer l'avenir des retraites. Deux d'entre elles, la FADOQ et l'Association québécoise des retraité(e)s du secteur public et parapublic (AQRP), partagent leurs revendications et certaines de leurs actions.

STÉPHANE GAGNÉ
Collaboration spéciale

Depuis plusieurs années, les fonds de pension des salariés des secteurs public, parapublic et privé sont attaqués et menacés de diverses façons. Certains sont non indexés au coût de la vie ou indexés partiellement, d'autres voient la cotisation de l'employeur diminuée, ou d'autres encore sont transformés dans une forme moins avantageuse.

A cela, il faut ajouter les retraités d'entreprises en faillite, qui risquent de perdre une bonne partie de leur fonds de pension, car ils ne sont pas considérés comme créanciers prioritaires. « Ces gens ont pourtant cotisé pendant des années à leur fonds de pension et ils y ont pleinement droit », affirme Lyne Rémillard, directrice générale adjointe du Réseau FADOQ, le plus grand regroupement québécois des personnes de 50 ans et plus totalisant 500 000 membres. Les menaces sont donc multiples et sont présentes dans tous les secteurs.

Au Québec, il est bon de rappeler que le système de retraite comporte six étages. Le premier étage est la pension de la Sécurité de la vieillesse (PSV), offerte par le gouvernement fédéral et accessible à tous à partir de 65 ans, travailleurs ou pas. Ensuite, il y a le Régime des rentes du Québec (RRQ), auquel tous les travailleurs ayant un revenu annuel d'au moins 3500\$ ont droit, mais ce n'est pas la panacée: le RRQ fournit une rente qui correspond à 25% de remplacement du salaire (en hausse progressive jusqu'à 33,33% depuis la réforme) jusqu'à un maximum de 13 610\$. Le 3^e étage, ce sont les régimes complémentaires de retraite (RCR). L'un des plus gros est le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP). Certaines entreprises privées et parapubliques en offrent aussi à leurs employés. Le quatrième palier, ce sont les régimes enregistrés d'épargne-retraite, dont le plus connu est le REER. Ce sont des régimes avec aide fiscale publique. La 5^e possibilité de revenu pour la retraite, ce sont les actifs accumulés (ex.: chalet, résidence à revenu) dont on peut se départir au besoin. Enfin, la

dernière est le Supplément de revenu garanti (SRG). Il complète la PSV et est accessible aux gens très pauvres, qui souvent n'ont pas de rente de la RRQ.

Le rôle de la FADOQ

L'important regroupement d'ainés est sensible au fait que près de 20% des aînés vivent sous le seuil de la pauvreté. Ces gens n'ont accès souvent qu'à la rente du RRQ et à la PSV. Ils n'ont pas souvent de RCR, de REER, de CELI ou d'actifs. « Nous cherchons à défendre ces gens qui n'ont souvent pas de porte-parole pour plaider leur cause », dit M^{me} Rémillard.

L'autre grande préoccupation de la FADOQ est le vieillissement de la population et le rétrécissement de la population active apte à contribuer aux régimes publics de retraite. Car pour que les régimes demeurent viables, il faut qu'un grand nombre de travailleurs y contribue. « Pour atténuer le phénomène, il faudrait garder les gens au travail plus longtemps, quitte à diminuer la semaine de travail de cinq à quatre jours, dit M^{me} Rémillard. Il faudrait aussi s'assurer de mieux intégrer les immigrants au marché du travail. »

La FADOQ a aussi mis sur pied un système de placement en ligne pour permettre aux personnes de 50 ans et plus de se trouver plus facilement du travail.

Selon elle, ces questions comportent des enjeux de société importants. Elle croit donc qu'il faudrait des états généraux sur la retraite pour mettre tous les acteurs ensemble et en discuter.

Le rôle de l'AQRP

L'AQRP compte 31 000 membres retraités des secteurs publics et parapublics. Le président de l'AQRP, Donald Tremblay, admet qu'il doit lutter constamment contre le discours ambiant selon lequel les retraités des secteurs publics et parapublics sont des privilégiés de la société. « Ces retraités ont contribué à 50%, parfois plus, à leur fonds de pension, dit-il. Il s'agit en fait d'un salaire différé. »

Son association s'insurge notamment contre la non-indexation des



La FADOQ a mis sur pied un système de placement en ligne pour permettre aux personnes de 50 ans et plus de se trouver plus facilement du travail.

ISTOCK

régimes de retraite. Cette situation s'est produite avec le Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE). La loi 126 qui a modifié ce régime (qu'on disait en difficulté financière) a gelé l'indexation des rentes pour six ans. « Cela représente une perte nette chaque année et un appauvrissement des bénéficiaires du régime », affirme M. Tremblay, qui songe à contester cette loi devant les tribunaux. L'AQRP conteste déjà en cour les changements imposés par la loi 15 aux retraités des secteurs municipaux. Selon l'association, ces changements ont été imposés de façon uniforme à tous les régimes, qu'ils soient bien capitalisés ou non.

M. Tremblay trouve dangereuse la tendance généralisée, dans le public et le privé, à abandonner les régimes de retraite à prestations déterminées pour des régimes à cotisations déterminées, beaucoup moins avantageux. Dans un régime à prestations déterminées, le montant de la rente est fixé à l'avance selon une formule précise, alors que,

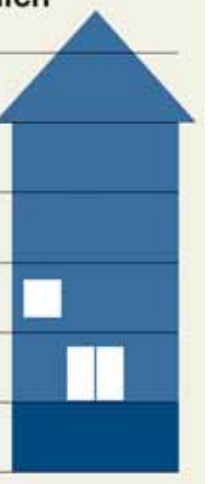
lorsqu'il s'agit de cotisations déterminées, le montant des cotisations est fixé à l'avance, mais le revenu à la retraite ne l'est pas. « Le risque lié aux régimes de pension devrait être mutualisé », croit-il.

Pour faire valoir leurs points de vue lors de la campagne électorale, l'AQRP, la FADOQ et trois autres as-

sociations de retraités qui représentent plus de 700 000 aînés ont publié leur plateforme intitulée « Pour un Québec digne de ses aînés ». On y trouve 16 revendications relatives aux revenus à la retraite, à l'habitation, aux proches aidants, aux soins à domicile et ceux dispensés dans les CHSLD.

Les six étages du système de retraite canadien

- 5 AUTRES ACTIFS (CELI) ET REVENUS PERSONNELS
- 4 RÉGIMES ENREGISTRÉS D'ÉPARGNE-RETRAITE (REER, RVER, RPAC, CRI AINSI QUE FERR, FRV)
 - Épargne individuelle avec aide fiscale publique
- 3 RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES DE RETRAITE (RCR)
 - Régime de retraite avec aide fiscale publique
- 2 RÉGIME DES RENTES DU QUÉBEC (RRQ/RPC)
 - Remplacement du salaire, public (25% max: 13 610\$)
- 1 PENSION DE LA SÉCURITÉ DE LA VIEILLESSE (PSV)
 - Universelle (7040\$), mais récupération (75 910 \$ +)
 - Immigrants: minimum 10 ans (40 ans pleine rente)
- 6 SUPPLÉMENT DE REVENU GARANTI (SRG)
 - Assistance (max: 10 515\$)
 - Réduction de 75¢ / 50¢ pour chaque 1\$ de revenu (N^o 2 à 5)



Des innovations pour aider les Québécois à épargner

JEAN-FRANÇOIS VENNE
Collaboration spéciale

Lorsque paraît le rapport du Comité d'experts sur l'avenir du système de retraite québécois (rapport d'Amours) en 2013, la disponibilité et la situation des régimes de retraite complémentaires inquiètent le gouvernement.

« Le taux de couverture des régimes des employeurs diminuait et environ 60% des Québécois ne disposaient d'aucun régime complémentaire de retraite », souligne Frédéric Hanin, professeur agrégé au Département des relations industrielles de l'Université Laval et cofondateur de l'Observatoire de la retraite.

Bien sûr, il existait des véhicules comme le Régime enregistré d'épargne-retraite (REER) et le Compte d'épargne libre d'impôt (CELI), mais ceux-ci n'ont pas été développés pour remplacer des régimes collectifs. Leurs frais de ges-

tion restent plus élevés que ceux des régimes collectifs et il s'avère trop facile, notamment dans le cas du CELI, d'y piger régulièrement.

Incitatif à l'épargne

Surtout, la contribution à ces véhicules d'épargne est volontaire. « Or, l'une des idées centrales du rapport d'Amours veut que pour favoriser une épargne-retraite efficace, il vaille mieux obliger les travailleurs à épargner », rappelle M. Hanin. C'est dans ce contexte qu'est créé le Régime volontaire d'épargne-retraite (RVER).

Les employeurs de 10 travailleurs ou plus doivent désormais les inscrire à un RVER, à moins qu'ils ne leur offrent déjà un régime de pension agréé, un REER ou un CELI à partir d'une retenue sur le salaire. « Il s'agit d'inciter les entreprises à mettre à la disposition de leurs employés un régime de retraite, quel qu'il soit, explique Michel Montour, vice-président aux politiques et aux

programmes de Retraite Québec. Certains décident d'offrir un régime différent du RVER. Jusqu'à maintenant, plus de 800 000 Québécois se sont vu offrir un outil d'épargne collective, que ce soit le RVER ou un autre type de régime. »

Au 30 juin 2018, 11 455 employeurs proposaient un RVER et 84 368 travailleurs y participaient. Cela inclut des travailleurs autonomes, lesquelles y sont aussi admissibles. Un travailleur autonome ou un employé dont l'entreprise n'offre pas le RVER peut même transférer ses REER dans un RVER. Les actifs gérés dans les 10 régimes offerts par des institutions financières telles Desjardins, Sun Life, Manuvie ou l'Industrielle Alliance totalisaient plus de 92 millions de dollars.

Pas de cotisation obligatoire des employeurs

La particularité du RVER est que les employeurs ne sont pas obligés d'y cotiser. Cela fait tiquer Frédéric Hanin. « La Loi sur les régimes complémentaires de retraite stipule qu'un employeur doit payer au moins 50% des cotisations, souligne le professeur. Or, avec le RVER, la cotisation de l'employeur est volontaire. Il y a donc un risque que de

nombreux employés cotisent seuls à leur régime de retraite. »

Michel Montour admet d'emblée que la meilleure option demeure les régimes à prestations ou à cotisations déterminées offerts par des employeurs dont les cotisations s'élèvent à au moins 50%. « Mais le RVER reste un outil intéressant, surtout pour tous ces travailleurs qui ne disposaient d'aucun outil d'épargne-retraite collectif auparavant », juge-t-il.

« Une des idées centrales du rapport d'Amours veut que pour favoriser une épargne-retraite efficace, il vaille mieux obliger les travailleurs à épargner »

Selon Retraite Québec, 21% des actifs gérés dans les RVER proviennent des employeurs et 79% des travailleurs. Les cotisations par défaut des employés s'élevaient à 3% du salaire brut en 2018 et passeront à 4% en 2019. Les travailleurs peuvent modifier leur niveau de cotisation une fois par année. Par ailleurs, l'employeur inscrit d'office au RVER ses employés qui ont au moins un an de service et ces derniers dispo-

sent ensuite de 60 jours pour s'en retirer, s'ils le souhaitent.

En plus du plafonnement des frais de gestion à 1,5% (alors qu'ils peuvent facilement dépasser 2% et plus dans les REER ou les CELI individuels), les participants au régime bénéficient de fonds cycles de vie. Il s'agit de fonds équilibrés (entre les titres à revenus de croissance comme les actions et les titres plus sécuritaires, mais à plus faible rendement, telles les obligations), dont la répartition d'actifs évolue à mesure que le travailleur prend de l'âge. Plus il vieillit, moins son portefeuille comportera de titres à risque.

La FTQ innove

Quelques années avant l'arrivée du RVER, en 2008, la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ) innovait elle aussi avec l'entrée en vigueur de son régime de retraite à financement salarial (RRFS). Celui-ci s'adresse à tous les employés d'entreprises sous juridiction provinciale syndiqués à la FTQ. Dans le cas où une partie seulement des employés d'une entreprise sont syndiqués à la FTQ, l'ensemble des employés a accès au régime.

VOIR PAGE D5 : RÉGIMES

Ce cahier spécial a été produit par l'équipe des publications spéciales du *Devoir*, grâce au soutien des annonceurs qui y figurent. Ces derniers n'ont cependant pas de droit de regard sur les textes. Pour toute information sur le contenu, vous pouvez contacter Catherine Girouard, chargée de projets des publications spéciales, à cgirouard@ledevoir.com. Pour vos projets de cahier ou toute autre information au sujet de la publicité, contacter IDmedia@ledevoir.com.

APRHQ

Association provinciale des retraités d'Hydro-Québec

aprhq.qc.ca



Solidaire du secteur communautaire pour une retraite **digne** et des régimes publics **forts**.

RETRAITE

En matière de retraite, les décisions sont souvent prises « unilatéralement »

Recul de l'âge de la retraite, taux de couverture des régimes complémentaires, accès pour tous à un régime de qualité, disparités de traitement... en matière de retraite, plusieurs dossiers attendent le prochain gouvernement. Des voix se lèvent cependant pour que les décisions soient prises dans un dialogue social et non unilatéralement, comme cela a souvent été le cas par le passé.

HÉLÈNE ROULOT-GANZMANN
Collaboration spéciale

« Sur la question de la retraite, le dialogue social n'a pas toujours été au rendez-vous, regrette Marie-Josée Naud, conseillère au service de l'éducation à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ). Et je ne parle pas là seulement des régimes complémentaires. Prenons l'exemple de la récente bonification du Régime des rentes du Québec (RRQ), somme toute modeste. La FTQ a fédéré les organismes communautaires autour de cet enjeu. Nous souhaitons une bonification de 50%, mais le gouvernement n'a pas vraiment ouvert le débat et nous avons eu 25%. Et personne n'est très optimiste de pouvoir avoir mieux une fois que la campagne électorale sera terminée et que nous aurons un nouveau gouvernement. »

En cause, selon M^{me} Naud, le manque de représentativité dans les comités qui se sont penchés au fil des années sur la question de la retraite. Les retraités eux-mêmes en sont quasiment absents, tout comme ceux qui ne bénéficient d'aucun régime complémentaire de retraite, à savoir tout de même près de 60% de la population active.

« Prenons le comité D'Amours, mis sur pied après la crise de 2008, note-t-elle. Parmi tous les experts censés proposer des solutions quant à l'avenir du système de retraite, on ne compte que des hommes, et pas très jeunes. Des actuaires, des avocats, des professionnels de la finance, bref, personne qui représente réellement les groupes concernés par la réforme. On peut vraiment parler de rendez-vous manqué à ce moment-là. »

Polarisation du débat

Le professeur en relations industrielles de l'Université Laval et membre de l'Institut de recherche en économie contemporaine (IREC) Frédéric Hanin croit lui aussi qu'au moment des changements législatifs, les groupes concernés, notamment les retraités eux-mêmes, devraient être mieux consultés.

« Les jeunes aussi, qui seront les plus touchés par les futures modifi-

cations apportées aux régimes, ajoute-t-il. Et ceux qui n'ont pas de régime. D'autant que l'amélioration de la couverture est l'un des principaux enjeux de ces prochaines années. La difficulté, c'est qu'il est très facile de polariser le débat et de monter les groupes les uns contre les autres. On l'a vu lorsqu'il y a eu les restructurations dans le secteur municipal. On opposait systématiquement ceux qui avaient un régime à ceux qui n'en avaient pas en affirmant que les premiers étaient des privilégiés et qu'ils pouvaient donc bien faire un effort. »

Pour Marie-Josée Naud, ces discussions dans le secteur municipal sont l'exemple même du manque de dialogue social en la matière.

« On peut vraiment parler de crise au moment où le gouvernement a décrété de façon unilatérale les conditions de retraite des employés municipaux, affirme-t-elle. Couper les indexations des régimes de retraite, plafonner le taux de cotisation, etc. On a remis en question des droits qui avaient été promis et des ententes qui avaient été dimensionnées de bonne foi. Résultat: les policiers se sont promenés en pantalons de camouflage pendant des années et il y a toujours des recours devant les tribunaux. »

Disparités de traitement

Une faiblesse du dialogue social qui a permis également aux entreprises d'introduire, au sein de leurs régimes de retraite, des disparités de traitement, les plus anciens employés bénéficiant de droits bien plus avantageux que les nouveaux. Comme la plupart des syndicats, la FTQ s'est mobilisée sur cette question. Elle a eu gain de cause puisque la nouvelle Loi sur les normes du travail interdit de telles disparités dans le futur, sans toutefois demander l'annulation de celles qui ont pu être mises en place par le passé.

« Ça fait partie de notre plateforme électorale, rappelle M^{me} Naud. Nous demandons à ce que toutes les disparités de traitement disparaissent du paysage, et nous irons frapper à la porte du prochain gouvernement pour arriver à nos fins. Les jeunes n'ont pas à être



Au moment de faire des changements législatifs relatifs à la retraite, les groupes concernés, notamment les retraités eux-mêmes, devraient être mieux consultés, selon Frédéric Hanin, professeur en relations industrielles de l'Université Laval et membre de l'Institut de recherche en économie contemporaine.

ISTOCK

défavorisés. »

Les jeunes et ceux qui changent d'emploi, ce qui est de plus en plus fréquent. Les régimes de retraite ont été mis en place à une époque où les employés demeuraient bien souvent toute leur carrière dans la même entreprise, ce qui est loin d'être le cas aujourd'hui. Or, même si la personne qui quitte un emploi dans lequel elle bénéficiait d'un régime collectif s'en va avec son capital, il y a des frais afférents.

« La difficulté, c'est qu'il est très facile de polariser le débat et de monter les groupes les uns contre les autres »

« La somme de dix régimes de retraite donnera toujours moins à l'arrivée qu'un seul régime complémentaire, illustre Frédéric Hanin. Dans certains pays, les régimes

complémentaires sont par secteurs, voire centralisés. Ça ne pose pas autant de problèmes que nos régimes employeurs. »

Âge de la retraite

Devrait-on en venir à une sectorisation des régimes complémentaires au Canada? Certains l'affirment. D'autres souhaitent que l'on recule encore une fois l'âge de la retraite. À la FTQ, on n'accepte pas cette idée. Du moins, pas pour tout le monde, car selon le poste qu'ils occupent, tous les travailleurs n'ont pas la même espérance de vie. Certains métiers sont également plus pénibles que d'autres.

« On s'attend à ce qu'il y ait beaucoup de discussions sur l'âge de la retraite dans les prochaines années, indique Marie-Josée Naud. Espérons que les décisions ne seront pas encore une fois prises unilatéralement. Le risque, c'est que celles-ci ne soient pas adaptées aux be-

soins de la population. »

En 2013, l'IREC avait proposé la mise sur pied d'un conseil des partenaires des régimes de retraite qui fasse de la place à tous les acteurs du milieu, sans exception.

« Ça permettrait d'aborder tous les enjeux liés à la retraite sans qu'ils soient forcément liés à une actualité brûlante, à un changement législatif », explique Frédéric Hanin.

La proposition n'a pas été suivie d'effets et pourtant, les travaux d'un tel conseil auraient été bien utiles dans les prochaines années, croit-il.

« Parce qu'il faudra bien à un moment se pencher sur la Loi sur les régimes complémentaires, estime-t-il. Elle a été tellement remaniée qu'elle est devenue très difficile à comprendre. Elle devra être repensée en profondeur. Ce sera l'occasion notamment de se demander sérieusement si le passage à des régimes sectoriels ne serait pas pertinent. »

RÉGIMES

SUITE DE LA PAGE D 4

Au 31 mars 2018, le RRFS comptait 11 365 participants, dont 375 retraités. L'actif s'élevait à plus de 168 millions de dollars.

Il s'agit d'un régime à prestations déterminées, donc la rente ne peut pas être réduite. « À la différence des régimes traditionnels, dans un RRFS, tout le risque repose sur les participants du régime et non sur l'employeur », explique Alain Poirier, agent de développement au Fonds de solidarité FTQ.

En effet, si le coût du financement des rentes des retraités grimpe, les cotisations des employés augmentent. Celles des employeurs demeurent fixes. Les travailleurs peuvent aussi décider de réduire le niveau de leur future rente. Rebelote en cas de déficit. Les participants actifs peuvent augmenter temporairement leurs cotisations ou décider de réduire leur accumulation de rente future.

« Pour réduire ce risque, le régime s'assure que la cotisation comprenne non seulement le coût de la rente, mais aussi celui d'une indexation de cette rente jusqu'au décès du retraité, précise M. Poirier. Or, cette indexation est conditionnelle à la bonne santé du régime. Elle agit comme coussin de sécurité. Si un déficit devait survenir, c'est d'abord dans l'argent réservé à l'indexation que l'on ira piger. »

L'argent est géré par SSQ Groupe financier, dans des fonds comportant 60% d'actions et 40% de titres à revenu fixe. « Le RRFS constitue un bon régime, car les prestations sont déterminées. Or, un régime à prestations déterminées verse deux fois plus de revenus à la retraite que d'autres types de véhicules d'accumulation du capital », conclut M. Poirier.



« Le RVER reste un outil intéressant, surtout pour tous ces travailleurs qui ne disposaient d'aucun outil d'épargne-retraite collectif auparavant », juge Michel Montour, vice-président aux politiques et aux programmes de Retraite Québec.

GETTY IMAGES



SPPMM

SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES
ET PROFESSIONNELS
MUNICIPAUX DE MONTRÉAL

OBSERVATOIRE DE LA RETRAITE

Comprendre pour agir sur l'institution de la retraite au Québec

L'Observatoire de la retraite est une initiative de l'Institut de recherche en économie contemporaine (IRÉC), qui s'adresse aux organismes et aux personnes qui veulent mieux comprendre pour agir sur l'institution de la retraite au Québec. L'Observatoire regroupe des partenaires de différents horizons qui ont le souci d'inscrire les débats sur la retraite dans une perspective large, celle des politiques sociales et économiques qui sont structurantes pour le Québec.

Pour l'Observatoire, l'institution de la retraite concerne non seulement les personnes retraitées, mais aussi l'ensemble de la société québécoise. Les choix collectifs portant sur les contours de la retraite ont d'importantes incidences en matière d'emploi, de logement, de santé, de solidarité sociale, mais aussi de gestion de l'épargne-retraite, d'amélioration des services publics et de développement social et économique. L'Observatoire souhaite contribuer à élargir les débats sur l'avenir de la retraite au Québec en développant des connaissances et en tenant des activités publiques sur les enjeux associés à cette institution.

observatoireretraite.ca



APRHQ

Association provinciale des retraités d'Hydro-Québec



Association québécoise
des retraité(e)s des secteurs
public et parapublic



FIQ | SECTEUR PRIVÉ



Fédération
des travailleurs
et travailleuses
du Québec



SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES
ET PROFESSIONNELS
MUNICIPAL DU MONTRÉAL