



**Confédération  
des syndicats nationaux**

Mémoire de la  
Confédération des syndicats nationaux

présenté au  
ministère des Finances du Canada

dans le cadre de la consultation sur le document

*Maintenir la solidité du système de revenu de retraite au Canada*

30 avril 2010

Confédération des syndicats nationaux (CSN)  
1601, avenue De Lorimier  
Montréal (Québec)  
Canada H2K 4M5  
Téléphone : 514 598-2271  
Télécopieur : 514 598-2052  
Web : [www.csn.qc.ca](http://www.csn.qc.ca)

## Table des matières

Introduction.....	5
Un système de retraite à trois piliers .....	7
Le Supplément de revenu garanti (SRG) et la Sécurité de la vieillesse (SV) ....	8
Le Régime de rentes du Québec et le Régime de pension du Canada .....	10
Équité intergénérationnelle et hausse du taux de remplacement du revenu du RRQ et du RPC.....	10
Les régimes privés .....	13
Solution privilégiée par la CSN.....	17
Conclusion .....	19
Annexe1 Équité intergénérationnelle du Régime de rentes du Québec .....	21
Annexe 2 Propositions adoptées par le 62 <sup>e</sup> Congrès.....	25



## **Introduction**

Par le dépôt du présent mémoire, la Confédération des syndicats nationaux (CSN) tient à exprimer son intérêt à l'égard de la consultation du gouvernement fédéral portant sur la solidité du système de revenu de retraite au Canada.

La CSN représente plus de 300 000 travailleuses et travailleurs œuvrant dans toutes les sphères d'activité et provenant de toutes les régions du Québec. Elle représente également des syndicats présents dans l'ensemble des provinces canadiennes.

Par la nature de ses responsabilités, la CSN est régulièrement appelée à intervenir dans le système des programmes du revenu à la retraite, élément essentiel des conditions d'emploi de ses membres, tant par rapport aux régimes publics qu'aux régimes privés de retraite. En premier lieu, cette intervention se situe dans le cadre général de la négociation collective. À cet égard, la CSN appuie directement les syndicats, en offrant une expertise technique et professionnelle, en définissant des politiques de négociation et en soutenant la formation des représentantes et représentants syndicaux. Cette action se prolonge par l'intervention de la centrale auprès des autorités réglementaires, des tribunaux ainsi qu'auprès des législateurs.

La récente crise financière a sérieusement remis en cause l'environnement dans lequel évoluent les régimes de retraite. Tant les modèles à prestations déterminées qu'à cotisation déterminée n'ont pas su résister à la tempête financière que nous avons connue. Dans le premier cas, des modifications législatives ont dû être apportées dans l'ensemble des provinces pour alléger les obligations de financement et permettre aux entreprises de traverser la crise. Dans le cas des régimes à cotisation déterminée, les travailleurs ont vu leurs économies fondre dramatiquement et plusieurs devront retarder leur retraite pour compenser leurs pertes.

Cependant, les problèmes du système de retraite canadien ne sont pas que conjoncturels. De tout temps, moins de 50 % des travailleuses et des travailleurs ont eu accès à des régimes enregistrés de retraite. Plusieurs sont laissés à eux-mêmes pour épargner ou ont accès à un régime qui ne permet pas d'accumuler un revenu adéquat. La présente consultation doit mener à des propositions et des solutions de réforme qui assureront aux travailleurs une sécurité financière accrue lors de leur retraite. C'est donc dans cette perspective que la CSN soumet ses commentaires.



## Un système de retraite à trois piliers

Notre système de retraite en est un à trois piliers, fondé sur une structure de programmes « publics privés », de régimes « facultatifs-obligatoires » et de mécanismes d'épargne « collectifs-individuels ». Lorsque l'on compare le système canadien à celui des autres pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), on peut constater que notre système de revenu de retraite est un bon exemple de compromis entre les systèmes basés sur de grands régimes publics et ceux formés, en grande partie, par des régimes privés d'entreprises.

La CSN croit en ce modèle de système de retraite, en sa capacité à permettre à toutes les citoyennes et tous les citoyens de recevoir un revenu adéquat lors de la retraite et à sa viabilité à long terme. Cependant, au cours des dernières décennies, très peu de changements ont été apportés, soit pour moderniser ou pour redresser certains piliers fortement affaiblis par les différents contextes économiques et internationaux.

Le premier pilier est celui constitué de la Sécurité de la vieillesse (SV) et du Supplément de revenu garanti (SRG). Cette partie, entièrement publique, représente la base du système de retraite. Malheureusement, bien que la mission première de ces deux régimes soit de fournir un revenu minimal à tous les Canadiens et toutes les Canadiennes et ainsi éviter la pauvreté chez les personnes âgées, il existe toujours des retraité-es qui reçoivent un revenu insuffisant. En janvier 2010, ces deux pensions combinées permettaient à une personne vivant seule de recevoir un revenu annuel minimal de 14 033 \$, ce qui est très près du seuil de faible revenu. Nous croyons donc qu'une réflexion s'impose relativement à ce programme pour réduire la pauvreté des personnes âgées.

Le deuxième pilier, constitué de la Régie des rentes du Québec (RRQ) et du Régime de pension du Canada (RPC), est aussi un élément important de notre système de retraite. Des consultations ont eu lieu au cours des dernières années pour consolider la situation financière de ces deux régimes et pour adapter les bénéficiaires aux nouvelles réalités de la société. Le document de consultation fait état de propositions qui augmenteraient la portée de ces régimes en doublant le taux de remplacement du revenu. Nous croyons que la RRQ et le RPC ne doivent pas suppléer aux régimes d'entreprise. La CSN croit important d'établir un équilibre entre les trois piliers puisqu'ils visent des objectifs complémentaires.

Finalement, le dernier pilier, soit celui de l'épargne (privée), est sans doute le plus affaibli des trois. Ce pilier sert à combler l'écart entre le taux de remplacement du revenu visé (70 % du revenu préretraite) et celui obtenu par les régimes de pension publics. Le pourcentage de travailleuses et de travailleurs couverts par un régime enregistré de retraite ne cesse de diminuer. Aujourd'hui, moins de 40 % des travailleurs ont accès à un régime de retraite adéquat. Des changements majeurs afin que ce pilier joue efficacement son rôle. Si rien n'est fait, les travailleurs canadiens arriveront à la retraite avec des revenus inadéquats. Les gouvernements, tant provinciaux

que fédéral, sont intervenus régulièrement par le passé sur le financement des régimes de pension agréés. Le gouvernement fédéral doit cette fois-ci intervenir sur le nombre de régimes, la valeur du revenu qu'ils prévoient et leur capacité à couvrir l'ensemble des travailleurs canadiens. Le gouvernement n'a pas d'autre choix que de s'investir maintenant dans une réforme importante portant sur l'accessibilité des régimes privés et l'obligation pour tous les travailleurs et les employeurs d'y participer.

### **Le Supplément de revenu garanti (SRG) et la Sécurité de la vieillesse (SV)**

Ces programmes gouvernementaux tentent de fournir aux citoyennes et aux citoyens un revenu minimum décent lors de la retraite. Ils ont comme mission première de protéger les gens à faible revenu. Bien que le SRG soit réduit en fonction des revenus de retraite et que la SV commence à être réduite lorsque le revenu de retraite atteint un certain niveau (66 733 \$ en 2010), ces programmes ne sont pas directement liés aux revenus d'emploi que le travailleur a gagnés tout au long de sa vie active. De toutes les composantes du système de retraite canadien, ces programmes ont la portée la plus large et la plus universelle.

Comme le démontrent différentes études, l'universalité de la SV et le revenu additionnel prévu au SRG pour les personnes à très faible revenu font en sorte que le taux de pauvreté chez les aîné-es est plus faible au Canada que dans la majorité des autres pays de l'OCDE.

Malgré ce constat, on peut affirmer qu'à eux seuls, ces revenus ne sont pas suffisants. Selon les règles actuellement en vigueur, tout revenu de retraite en excédent de la SV vient réduire la prestation payable par le SRG. Un travailleur qui gagne actuellement un faible revenu et qui participe au Régime des rentes du Québec (RRQ) et au Régime de pension du Canada (RPC) verra nécessairement sa rente provenant du SRG amputée lors de la retraite. Tout montant additionnel d'épargne aura un impact similaire, c'est-à-dire que sa rente provenant du SRG sera réduite de 1 \$ pour chaque 2 \$ de revenu additionnel provenant d'épargne personnelle. L'impact est brutal et l'incitatif à épargner, ou plutôt à éviter l'épargne pour ces travailleurs à faible salaire, est très important.

Le tableau suivant montre comment il peut être pénalisant pour une travailleuse ou un travailleur gagnant 20 000 \$ ou 30 000 \$ d'économiser 2 % de son salaire en vue de la retraite. Épargner 2 % de son salaire, lorsque l'on gagne 20 000 \$ ou 30 000 \$, est beaucoup plus difficile et a beaucoup plus d'impact sur son niveau de vie que lorsque le revenu annuel dépasse le maximum des gains admissibles. Par contre, le revenu additionnel généré par cette rente ne représente que 11 % du revenu, comparativement à 18 % pour le travailleur qui a un revenu annuel de 50 000 \$. Cette différence vient du fait que le salarié dont le revenu est plus faible se voit amputer une partie de sa rente provenant du SRG.



## Revenu provenant des différents programmes de retraite

### Aucune épargne personnelle

Revenu annuel fin de carrière	RRQ/RPC et SV	Épargne personnelle	SRG	Total	Remplacement du revenu
20 000 \$	11 204 \$	0 \$	5 330 \$	16 534 \$	83 %
30 000 \$	13 704 \$	0 \$	4 080 \$	17 784 \$	59 %
40 000 \$	16 204 \$	0 \$	2 830 \$	19 034 \$	48 %
50 000 \$	18 004 \$	0 \$	1 930 \$	19 934 \$	40 %

### Épargne de 2 % annuellement

Revenu annuel fin de carrière	RRQ/RPC et SV	Épargne personnelle	SRG	Total	Remplacement du revenu	Revenu additionnel
20 000 \$	11 204 \$	4 457 \$ 22 %	3 101 \$	18 763 \$	94 %	2 229 \$ 11 %
30 000 \$	13 704 \$	6 686 \$ 22 %	737 \$	21 127 \$	70 %	3 343 \$ 11 %
40 000 \$	16 204 \$	8 915 \$ 22 %	0 \$	25 119 \$	63 %	6 085 \$ 15 %
50 000 \$	18 004 \$	11 143 \$ 22 %	0 \$	29 147 \$	58 %	9 213 \$ 18 %

Bien que le SRG doive être réduit lorsque le travailleur atteint un certain niveau de revenu à la retraite, nous croyons qu'il ne doit pas défavoriser l'épargne des plus bas salarié-es. De même, dans certains types d'emplois où le salaire est peu élevé, il n'y a pas d'incitatif tant pour les employé-es que pour l'employeur de cotiser à de l'épargne retraite, puisque cette épargne viendra réduire la rente provenant du SRG.

Cependant, plusieurs travailleurs verront leur salaire augmenter au cours de leur carrière et commenceront dès lors à épargner en vue de la retraite. Toutes ces années, où ils n'auront pas participé à un régime de retraite, feront en sorte qu'ils auront un remplacement de revenu insuffisant lors de la retraite.

Afin d'encourager les plus faibles salarié-es à épargner en vue de la retraite, la CSN propose d'exclure le premier 2 000 \$ de revenu annuel d'épargne en excédent de la SV, du RRQ et du RPC du montant servant à réduire la rente provenant du SRG. Comme le démontre le tableau suivant, seuls les plus faibles salarié-es sont visés. Pour tous ceux dont le revenu est de plus de 35 000 \$, une épargne de 2 % permet que la rente provenant du SRG n'est plus versée lors de la retraite.

## Revenu provenant des différents programmes de retraite

Aucune réduction du SRG sur le premier 2 000 \$ de revenu en excédent du RRQ/RPC et de la SV

Aucune épargne personnelle

Revenu annuel fin de carrière	RRQ/RPC et SV	Épargne personnelle	SRG	Total	Remplacement du revenu
20 000 \$	11 204 \$	0 \$	5 330 \$	16 534 \$	83 %
30 000 \$	13 704 \$	0 \$	4 080 \$	17 784 \$	59 %
40 000 \$	16 204 \$	0 \$	2 830 \$	19 034 \$	48 %
50 000 \$	18 004 \$	0 \$	1 930 \$	19 934 \$	40 %

Épargne de 2 % annuellement

Revenu annuel fin de carrière	RRQ/RPC et SV	Épargne personnelle	SRG	Total	Remplacement du revenu	Revenu additionnel
20 000 \$	11 204 \$	4 457 \$ 22 %	4 101 \$	19 763 \$	99 %	3 229 \$ 16 %
30 000 \$	13 704 \$	6 686 \$ 22 %	1 737 \$	22 127 \$	74 %	4 343 \$ 15 %
40 000 \$	16 204 \$	8 915 \$ 22 %	0 \$	25 119 \$	63 %	6 085 \$ 15 %
50 000 \$	18 004 \$	11 143 \$ 22 %	0 \$	29 147 \$	58 %	9 213 \$ 18 %

## Le Régime de rentes du Québec et le Régime de pension du Canada

Le Régime de rentes du Québec ainsi que le Régime de pension du Canada sont des éléments très importants du système de retraite. Bien que pour plusieurs travailleurs, le remplacement de revenu qu'ils prévoient soit modeste, ces régimes gouvernementaux assurent à tous les travailleurs une rente de retraite reliée aux revenus gagnés au cours de leur carrière. De plus, la RRQ et le RPC comportent divers éléments à caractère social qui assurent une forme de redistribution vers les travailleurs à faible revenu. Nos régimes publics jouent donc un rôle clé dans le filet social en rendant accessible à toutes les travailleuses et tous les travailleurs un revenu garanti et indexé à la retraite. La période de crise financière que nous avons traversée démontre bien l'importance de tels programmes. Cependant, bien que l'accès à ces programmes soit universel, très peu de retraités-es reçoivent la rente maximale.

Une des pistes de travail du document de consultation consiste à élargir la portée du RRQ et du RPC afin d'en faire les principaux véhicules de retraite de tous les travailleurs. Ces régimes sont le résultat de plusieurs compromis sociaux, et ce, au détriment d'une équité intergénérationnelle. Si l'on veut étudier l'impact d'une transformation si importante du RRQ et du RPC, il faut en évaluer l'impact pour toutes les générations.

## Équité intergénérationnelle et hausse du taux de remplacement du revenu du RRQ et du RPC

Depuis la mise en place du RRQ et du RPC, plusieurs réformes ont fait augmenter les cotisations pour consolider des situations financières souvent précaires. Ces hausses de taux, bien que nécessaires, associées à la baisse de certains bénéficiaires, ont eu des impacts importants sur l'équité intergénérationnelle des deux régimes. Il est facile de parler d'équité, mais beaucoup

plus difficile de définir et de mesurer ce concept. Dans un régime de retraite, l'équité ne se mesure pas qu'en fonction de la cotisation à payer ou du niveau de la hausse future. Les bénéfices offerts par le régime font aussi partie de l'équation. Pour une même cotisation, lorsque les bénéfices sont réduits pour une catégorie de cotisants au régime, cette dernière est plus fortement pénalisée que les autres cotisants, dont les bénéfices seront maintenus ou tout simplement parce qu'ils sont déjà à la retraite.

Nous avons évalué, pour le RRQ, le rapport entre la valeur des cotisations accumulées avec intérêt et la valeur de la rente payée par le régime. Il faut mentionner que la valeur des prestations n'inclut pas l'ensemble des bénéfices payés par le régime (invalidité, décès, bénéfice au conjoint survivant, etc.)<sup>1</sup>. Bien que nous n'ayons pas fait l'analyse spécifique du RPC, nous croyons qu'elle aurait montré des conclusions à peu près similaires.

Le tableau présenté ci-après nous permet de comparer entre elles différentes cohortes de cotisants. Les calculs que nous avons faits tiennent compte des modifications au taux de cotisation ainsi qu'à la valeur des bénéfices qui ont évolué au cours des années. Il est évident que le rapport de 100 % d'un régime en équilibre, où la valeur des bénéfices moyens d'un travailleur correspondrait à la valeur moyenne des cotisations que lui et son employeur ont versées au régime au cours de sa carrière, ne sera pas atteint. Ce n'est pas l'objectif qu'un programme tel que le RRQ ou le RPC devrait se fixer.

Comparaison des résultats - Retraite à 65 ans				
Méthode actuelle				
Année de la retraite	Âge en 2009	Cotisations	Prestations	% déboursé
HOMME				
1976	98	2 444 \$	19 590 \$	12%
1986	88	10 825 \$	64 072 \$	17%
1996	78	36 769 \$	100 585 \$	37%
2006	68	106 559 \$	125 062 \$	85%
2016	58	233 360 \$	167 755 \$	139%
2026	48	445 691 \$	226 319 \$	197%
2036	38	743 974 \$	303 159 \$	245%
2046	28	1 080 506 \$	404 376 \$	267%
FEMME				
1976	98	2 444 \$	23 351 \$	10%
1986	88	10 825 \$	75 973 \$	14%
1996	78	36 769 \$	115 875 \$	32%
2006	68	106 559 \$	140 078 \$	76%
2016	58	233 360 \$	185 409 \$	126%
2026	48	445 691 \$	247 106 \$	180%
2036	38	743 974 \$	328 318 \$	227%
2046	28	1 080 506 \$	435 475 \$	248%

<sup>1</sup> Voir la méthode définie à l'annexe 1.

À partir du tableau précédent, on peut voir qu'un homme, ayant pris sa retraite à 65 ans en 1976, avait cotisé pour environ 12 % de la valeur de la rente qu'il a reçue lors de sa retraite. Cela s'explique par le fait qu'il n'a pas eu à cotiser pendant 35 ans pour avoir droit à une pleine rente et que son taux de cotisation était tout de même assez faible, comparativement à ce qui est cotisé aujourd'hui. Dans le cas d'un travailleur qui a pris sa retraite en 2006, ce ratio s'établit à environ 85 %. Les cotisations versées en son nom ne couvrent pas encore le coût de ses bénéficiaires et les générations suivantes devront financer ce coût additionnel par des cotisations plus élevées.

Ce transfert de financement fait en sorte qu'une personne née en 1961, et qui prendra sa retraite en 2026, aura cotisé pour 197 % de la valeur de sa rente. Un cotisant né en 1981, et qui prendra sa retraite en 2046, avec le régime actuel et sans réforme ni hausse de cotisation, devra cotiser pour 267 % de la valeur de la rente qu'on promet de lui verser.

Plusieurs éléments expliquent ces disparités entre les cohortes :

1. les bénéficiaires accordés aux travailleurs plus âgés lors de la mise sur pied du régime;
2. le faible taux de cotisation avant 1998;
3. le gel de l'exemption de base en 1998;
4. le faible MGA de 1966 à 1985, etc.

Bien que l'équité ait toujours été un des principes de base qui devaient guider les réformes, le Régime de rentes du Québec et le Régime de pension du Canada ne sont pas des modèles d'équité entre les générations, loin de là. Ils sont plutôt le fruit de consensus sociaux qui ont émergé au fil des ans. Notre objectif, ici, n'est pas de remettre en question ces consensus et ce qui a été accordé aux diverses générations. Cependant, nous croyons qu'il faut être très prudent lorsque l'on parle d'élargir la portée tant du RRQ que du RPC.

Le document de consultation demande un avis quant à la proposition qui aurait pour effet de doubler le taux de remplacement des prestations du RPC et, par le fait même, celui du RRQ. Bien qu'il puisse être intéressant de modifier le régime pour les années futures, et ce, sans toucher aux bénéficiaires déjà accumulés dans le régime, nous croyons que des pressions énormes seraient faites pour améliorer de la même manière les années antérieures. Ces pressions seraient d'autant plus importantes que plusieurs retraités ont vu, au cours des dernières années, leur revenu de retraite amputé, en raison de l'insolvabilité de leur régime de retraite et de leur employeur.

De même, ceux qui avaient économisé à l'aide de régimes d'accumulation de capital tels les RÉER ou les régimes à cotisation déterminée, ont vu leur revenu de retraite projeté être affecté considérablement par la récente crise financière. La CSN croit fermement qu'il faut apporter des corrections au système de retraite actuel afin d'éviter que de telles situations se repro-

duisent. Par contre, nous croyons qu'il faut aussi préserver l'adhésion des générations futures au RRQ et au RPC. On ne peut, encore une fois, bonifier les années déjà créditées au régime et faire en sorte que le fardeau financier soit porté par les générations futures de cotisants.

En doublant le salaire visé par le régime, et en demandant une cotisation d'environ 10 % sur cette nouvelle rémunération, on mettrait une pression très importante sur le financement des régimes privés déjà en place. Nous sommes d'avis que, si le gouvernement décidait de doubler la valeur du RRQ et du RPC, cela entraînerait probablement de graves conséquences sur les régimes privés, dont la terminaison d'un nombre important de régimes complémentaires de retraite, et ce, de façon plus marquée dans le secteur privé que dans les secteurs public et parapublic.

La CSN ne privilégie donc pas la piste de travail qui consiste à doubler le taux de remplacement des prestations provenant du RRQ et du RPC.

### **Les régimes privés**

Bien que les deux premiers piliers du système de retraite permettent de remplacer une certaine part du revenu, il n'en demeure pas moins que, pour la majorité des travailleuses et des travailleurs, ce revenu devra être complété par des prestations provenant d'un régime d'entreprise afin de maintenir, lors de la retraite, un niveau de vie semblable à celui dont ils bénéficiaient alors qu'ils étaient actifs. Ce troisième pilier sert donc à combler l'écart entre le taux de remplacement du revenu produit par les régimes de pension publics et l'objectif de revenu à la retraite qui correspond à environ 70 % du salaire. Quel que soit le revenu d'un travailleur, il lui est très difficile d'épargner en vue de la retraite.

Très peu réussissent à épargner individuellement, année après année, et surtout à faire fructifier cet avoir de façon efficace. Ceux qui parviennent à obtenir un revenu adéquat lors de la retraite ont, en grande majorité, participé à un régime de retraite d'entreprise au cours de leur vie active. Nous croyons que l'entreprise doit contribuer à la retraite du travailleur puisque ce dernier a contribué, tout au long de sa vie active, au développement de celle-ci. Les régimes d'entreprises constituent donc la pierre angulaire de ce troisième pilier. Mais voilà, malgré l'importance des régimes d'entreprise, cette partie est la plus faible composante du système et celle qui atteint le moins les objectifs. Les raisons sont multiples :

- Un faible pourcentage de travailleurs et de travailleuses participe à un régime de retraite enregistré : actuellement, aucune loi au Canada n'oblige les employeurs à mettre sur pied un régime de retraite pour leurs employés. Le pourcentage de travailleurs syndiqués et non syndiqués couverts par un régime de retraite n'a jamais excédé 50 %. Ce pourcentage est encore plus bas, si l'on considère seulement la cohorte des plus jeunes travailleurs, puisqu'ils font face, depuis peu, à des terminaisons de régimes visant particulièrement leur cohorte d'âge.

- Des régimes de retraite insuffisants : de nombreux régimes actuellement en place n'assurent pas aux travailleurs qui y participent un revenu adéquat à la retraite. Depuis quelques années, nous assistons à la fermeture d'un nombre important de régimes de retraite à prestations déterminées. Ces derniers sont remplacés par des régimes à cotisation déterminée. Non seulement les employeurs ont-ils transféré l'ensemble des risques aux travailleurs, mais ils en ont profité pour réduire leurs coûts annuels liés à la retraite. Si l'on compare le système de retraite canadien à ceux des autres pays de l'OCDE, on réalise que plusieurs pays ont des régimes de retraite obligatoires qui garantissent des niveaux de remplacement du revenu plus élevés que le système canadien, pour les travailleurs dont le revenu est égal ou supérieur au MGA<sup>2</sup>.

Considérant la faible couverture des travailleurs par les régimes d'entreprise, le Canada est l'un des moins performants lorsque l'on regarde les pourcentages de remplacement du revenu à la retraite obtenus pour l'ensemble des travailleuses et des travailleurs.

- Des risques très importants : la récente crise financière a eu des impacts majeurs sur le système de retraite canadien, tout comme ceux des autres pays de l'OCDE. Cette crise a mis en lumière les risques inhérents aux différents systèmes de retraite, tels le risque de rendement et le risque de longévité des personnes couvertes par le régime. Là où les régimes privés à prestations déterminées étaient présents, les gouvernements ont dû intervenir pour alléger le fardeau des entreprises et permettre d'allonger les périodes d'amortissement des déficits afin d'éviter que le régime de retraite n'entraîne la faillite de l'entreprise. Une partie du problème vient du fait que les entreprises ont mal jugé le risque associé au passif des retraité-es et leur capacité d'assumer ce risque.

En période de taux d'intérêt élevés, ces mêmes compagnies ont utilisé les rendements excédentaires pour faciliter la gestion de l'entreprise, sans évaluer les risques de rendement négatif sur ce même passif des retraité-es. Bien que moins médiatisés, ces mêmes risques sont tout aussi importants pour les individus qui comptaient sur des régimes d'accumulation de capital pour constituer leur revenu de retraite. Ils font, eux aussi, face aux risques de rendement et au risque de longévité, c'est-à-dire le risque de survivre à leurs économies. Ces gens se retrouvent alors avec une espérance de vie accrue et un capital retraite inférieur à ce qu'ils avaient prévu. Cependant, il est difficile pour les gouvernements d'intervenir dans ce type de régime, puisque très peu de mécanismes de partage des risques existent, et que les participants y sont souvent laissés à eux-mêmes.

Ces problèmes du système de retraite existent depuis fort longtemps et ne sont pas le résultat de mouvements financiers conjoncturels. La crise financière que nous avons connue a plutôt mis en lumière et exacerbé ces

---

<sup>2</sup> MGA : maximum de gains admissibles.

problématiques bien connues de tous. Les deux premières composantes du système de retraite méritent l'attention du gouvernement afin d'y apporter certains ajustements. Cependant, nous croyons que la réforme qui doit être entreprise par le gouvernement fédéral doit viser principalement à corriger la partie privée du système. À cet effet, le document de consultation propose trois pistes de travail :

- 1) L'instauration de régimes de retraite facultatifs à cotisation déterminée appuyés par l'État;
- 2) Un régime de retraite obligatoire à prestations déterminées;
- 3) Une souplesse accrue à l'égard des régimes privés à cotisation déterminée et la multiplication des possibilités d'épargne privée.

Bien qu'à première vue, ces trois pistes de travail semblent intéressantes, elles ne poursuivent pas les mêmes objectifs d'épargne, et, plus important encore, elles ne corrigent pas l'ensemble des problématiques identifiées précédemment. Nous croyons qu'il est primordial de déterminer les objectifs et les caractéristiques essentiels que devrait avoir ce troisième pilier, si l'on veut être en mesure d'évaluer les différentes pistes de solution. Voici, selon la CSN, les objectifs que devrait viser ce volet privé du système de retraite :

- La solution mise en place devra nécessairement viser une participation plus large des travailleuses et des travailleurs à un régime de retraite. Le principal problème du système de retraite canadien est le peu de travailleurs ayant accès à un régime de retraite convenable. Il est difficile de penser que, sans contrainte législative, le nombre de travailleurs couverts par un régime de retraite adéquat progressera de manière appréciable. Bien que des efforts supplémentaires puissent être faits, soit pour augmenter le nombre de régimes d'entreprise, soit pour mettre en place des régimes sectoriels, il nous apparaît évident qu'un changement majeur dans la structure de retraite est nécessaire. Il faut obliger les entreprises à cotiser pour leurs travailleurs en vue de la retraite comme c'est maintenant prévu en Australie, en Grande-Bretagne et dans plusieurs autres pays de l'OCDE.

La solution doit donc comporter un volet obligatoire, tant pour les travailleurs que pour les employeurs. Toute solution à caractère volontaire pourrait améliorer le niveau d'épargne des citoyennes et des citoyens, mais aurait, selon nous, un impact très mineur sur leur capacité d'épargne et, en conséquence, sur le niveau de vie des futurs retraités-es.

- La solution doit permettre le partage des risques les plus importants tels que les risques de rendement et les risques de longévité. Face à des marchés financiers de plus en plus volatils, des mesures de partage des risques de rendement s'imposent. Les gens ne peuvent être laissés à eux-mêmes lorsqu'il est question de placement. Tous n'ont pas la capacité financière de subir, année après année, de telles variations

dans le rendement de leur épargne retraite. De même, on ne peut penser que les gens vont obtenir un revenu de retraite adéquat s'ils investissent l'ensemble de leurs économies dans des placements garantis ou très peu risqués. Le risque de longévité est tout aussi important pour le retraité qui participe à un régime d'accumulation de capital et qui n'a pas accès à une rente de retraite garantie. Il est très difficile pour un individu de gérer son capital tout au long de sa période de retraite. Le risque de survivre à ses économies est important et très peu d'options s'offrent aux retraité-es pour les soutenir. Ils hésitent alors à utiliser leur capital retraite. Cette peur de manquer d'argent entraîne un niveau de vie plus faible que prévu tout au long de la retraite, et, à la fin, un capital retraite qui survit au retraité-e.

Nous croyons donc que des régimes qui offrent un partage des risques entre les travailleurs et les employeurs seraient plus équitables et plus appropriés que les régimes d'accumulation de capital tels que nous les connaissons maintenant, car ils ne permettent pas de faire face à ces différents risques. Cependant, il n'est pas suffisant de mettre en commun les risques, encore faut-il savoir les gérer. Une gestion adéquate des risques est nécessaire tant pour les régimes à cotisation déterminée qu'à prestations déterminées. Les dernières années sont remplies d'exemples de faillites d'entreprises avec des régimes non solvables et des retraité-es qui ont vu leur rente promise réduite considérablement.

De même, plusieurs travailleurs ont dû retarder la date de leur retraite lorsqu'ils ont vu fondre leurs économies de plus de 20 %. Il faut donc mettre en place des mécanismes qui protègent mieux les individus, que ce soit lors de la faillite de leur entreprise ou lors d'une période de forts rendements négatifs. De même, il faut trouver des moyens de mettre en commun les risques de longévité afin de maximiser les revenus lors de la retraite. En ce sens, le fait de regrouper un très grand nombre de travailleurs dans un même régime est tout à fait souhaitable. La création de grandes caisses de retraite, proposant une gestion adéquate du risque ainsi qu'un partage des fluctuations de rendement doit être visée par cette réforme.

- La solution ne doit pas mener à l'abandon des régimes de retraite existants. Même s'ils sont peu répandus, plusieurs d'entre eux permettent d'accumuler un revenu de retraite adéquat. Nous croyons qu'un des avantages importants du système actuel est de permettre d'adapter les prestations de retraite aux différentes caractéristiques du milieu de travail. C'est par le volet des régimes d'entreprise que cette flexibilité est atteinte. Les milieux de travail ne sont pas tous semblables et la durée de travail, tout comme l'âge de la retraite, ne sont pas les mêmes. Il peut être approprié de permettre une retraite sans réduction à 60 ans pour un travail dont la pénibilité des tâches est faible. Par contre, là où le travail nuit à la santé, le régime doit



permettre une retraite, sans réduction, beaucoup plus tôt. Des situations particulières dues aux différents secteurs d'activité commandent que le régime de retraite puisse être un élément positif dans la gestion de la main-d'œuvre. Par exemple, lors de périodes de ralentissement économique, de grandes entreprises fortement touchées par le ralentissement de même que le secteur public ont utilisé, après entente avec les syndicats, leur régime de retraite pour financer des retraites anticipées, et ainsi éviter des pertes d'emplois pour les plus jeunes salarié-es.

Par contre, au cours de ces mêmes périodes, des secteurs en croissance ont utilisé leur régime de retraite pour attirer de nouveaux travailleurs et/ou pour retenir leurs travailleurs plus âgés à l'aide de programmes de retraite progressive. La flexibilité permise par les régimes d'entreprises doit demeurer. Une solution qui viserait l'augmentation de la portée du RRQ et du RPC pourrait avoir pour conséquence la terminaison d'un nombre important de régimes complémentaires de retraite, et ce, de façon plus marquée dans le secteur privé. De plus, une solution unique ne peut s'adapter adéquatement à tous les milieux de travail. De tout temps, les syndicats ont fait des régimes de retraite une priorité lors de leurs négociations. Ils ont construit des régimes adaptés à leur situation et à leurs objectifs de retraite. La solution visée doit permettre de conserver le droit de négocier cette condition de travail et de rémunération majeure.

### **Solution privilégiée par la CSN**

La CSN croit que le gouvernement du Canada devrait adopter une loi qui reconnaît le droit pour tous les salarié-es d'être couverts par un régime de retraite et qui oblige chacun des employeurs à verser une cotisation minimale. Cette obligation devrait prendre la forme de régimes obligatoires avec droit de retrait pour les employeurs qui ont des régimes équivalents ou supérieurs. La solution devrait viser en premier lieu les individus qui n'ont pas accès à un régime de retraite minimal. Lors de son dernier congrès, la CSN a adopté une résolution en ce sens.

La solution devrait aussi favoriser la mise en place de régimes sectoriels. Les régimes interentreprises constituent une piste de solution très prometteuse. Ils permettent de regrouper un nombre important de petites entreprises et d'atteindre une masse critique suffisante pour générer des économies d'échelle sur les frais de gestion et d'administration. Mais plus encore, ils permettent d'instaurer là où il serait impossible à mettre sur pied par un seul de ces employeurs, des régimes à prestations déterminées, ou à tout le moins des régimes où il existe un certain partage des risques. Ces régimes de taille importante permettent une gestion des risques beaucoup plus adéquate que ce qui a été fait par le passé dans les régimes à prestations déterminées.

L'objectif principal d'un régime de retraite est de payer la rente promise lorsque le travailleur atteint l'âge de retraite. En mettant sur pied des régimes sectoriels plus indépendants des entreprises et en obligeant une gouvernance

axée sur l'objectif de paiement des rentes des retraité-es et non sur les objectifs financiers de l'entreprise, nous croyons qu'il serait plus facile d'éviter les réductions importantes des rentes des retraité-es comme suite aux faillites d'entreprises.

Le régime de retraite du personnel des CPE et des garderies privées conventionnées du Québec en est un bon exemple. Ce régime vise plus de 1 400 petites entreprises d'environ 30 employées pour un total d'environ 50 000 travailleuses. Avant la mise sur pied de ce régime, seuls des régimes d'accumulation de capital existaient dans ces entreprises. En regroupant l'ensemble du secteur dans un même régime, il a été possible de mettre sur pied un régime de retraite à prestations déterminées de type salaire final. Bien que les travailleuses aient à changer d'employeur tout au long de leur carrière, elles demeurent à l'intérieur du secteur. Leur mobilité n'influera ni sur leur participation au régime, ni sur le niveau de bénéfices promis à la retraite, puisque ce régime couvre l'ensemble des centres de la petite enfance.

Le Québec, tout comme le reste du Canada, compte un nombre important de petits employeurs. Si l'on veut augmenter le nombre de personnes couvertes par des régimes de retraite, quel que soit le type de régime, il faut viser à réunir plusieurs employeurs et syndicats dans un même régime. Nous croyons qu'une des pistes prometteuses réside dans la mise sur pied non seulement de régimes interentreprises, mais, également, dans la création de régimes couvrant l'ensemble du secteur d'activité. Le dernier congrès de la CSN a également adopté une position en ce sens<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Voir annexe 2.

## **Conclusion**

Il nous apparaît essentiel, dans cette période d'incertitude et d'insécurité financière, de tout mettre en œuvre pour rassurer les Canadiennes et les Canadiens quant à la pérennité des régimes publics de retraite ainsi que sur la sécurité des régimes privés, et ce, en y apportant des modifications importantes qui consolideront les différents piliers de notre système de retraite.

Il faut apporter les correctifs nécessaires au Supplément de revenu garanti (SRG) pour permettre aux travailleurs à faible revenu d'épargner en vue de la retraite. Nous croyons aussi qu'il faut maintenir solidement en place le Régime de rentes du Québec et le Régime de pension du Canada, et ce, sur la base du principe de l'équité intergénérationnelle.

Finalement, nous croyons qu'il faut permettre aux régimes d'entreprise d'occuper efficacement la place qui leur revient dans le système de retraite. Il est temps d'innover en matière de retraite et, pour ce faire, le gouvernement doit aller de l'avant et adopter une législation favorisant le droit pour tous les salarié-es d'être couverts par un régime de retraite auquel chacun d'eux devrait verser une cotisation prévue par la loi.

Le gouvernement pourrait également forcer la mise sur pied de régimes d'entreprise qui faciliteraient le regroupement de petites entreprises et ainsi de réduire substantiellement les frais de gestion et d'administration permettant une gestion adéquate des risques du régime.



## **Annexe I**

### **Équité intergénérationnelle du Régime de rentes du Québec**

Lors de la création du Régime de rentes du Québec, en 1966, le taux de cotisation avait été fixé à 3,6 %, et le maximum des gains admissibles (MGA), établi à 5 000 \$. Depuis lors, le MGA est indexé annuellement et le taux de cotisation a été graduellement augmenté depuis la fin des années 1980, pour atteindre le taux actuel de 9,9 %.

L'objectif est d'établir un critère afin de comparer objectivement l'équité du Régime de rentes du Québec entre les différentes générations qui ont pris leur retraite depuis 1976 et les générations futures.

#### **Méthode**

Pour ce faire, nous avons établi, pour les retraité-es à ce jour (1976–2006), d'une part, la valeur des cotisations versées par ces participants accumulées jusqu'à l'année de leur retraite et, d'autre part, la valeur actualisée des prestations qui leurs sont versées par le Régime de rentes du Québec. Par la suite, le ratio de la première valeur sur la seconde est calculé.

En bref, cette méthode nous permet de comparer, au moment de la retraite, la portion de rente que chaque génération a réellement capitalisée.

Pour les générations futures de retraité-es (2016–2046), la même méthode a été appliquée.

**Scénario :**     « *Sans changement à la méthode actuelle* »  
Le taux de cotisation demeure à 9,9 % et la méthode de calcul de la prestation est celle en vigueur à ce jour.

Deux âges de retraite ont été considérés pour chaque scénario, soit la retraite à 60 ans et la retraite à 65 ans. Notons que la retraite à partir de 60 ans n'est possible au Régime de rentes du Québec que depuis 1984.

## Hypothèses

Les principales hypothèses économiques utilisées sont les suivantes :

Taux de rendement de l'actif pour accumulation des cotisations :	6,50 %
Taux net pour actualisation des prestations :	4,50 %
Augmentation des salaires et du MGA à partir de 2009 :	2,75 %

Par ailleurs, pour la détermination des cotisations et des prestations versées, nous avons supposé que les participants au Régime de rentes du Québec n'avaient aucun salaire entre 18 et 23 ans et qu'à partir de 24 ans (ou 1966 pour les premières générations de retraité-es), leur salaire était égal au MGA, et ce, jusqu'à leur retraite.

Finalement, quant à la durée des rentes versées, plutôt que d'utiliser une ou plusieurs tables de mortalité pour tenir compte de l'évolution de la mortalité au cours des 40 dernières années, nous avons projeté des rentes certaines sur des périodes correspondant aux espérances de vie (à 60 et 65 ans), telles que publiées par Statistique Canada pour les années 1976 à 1996. Pour 2006 et les années futures, nous avons utilisé les hypothèses de la Régie des rentes du Québec publiées dans l'évaluation actuarielle au 31 décembre 2006 (interpolation linéaire).

## Résultats du scénario

« Sans changement à la méthode actuelle »

Comparaison des résultats - Retraite à 65 ans				
Méthode actuelle				
Année de la retraite	Âge en 2009	Cotisations	Prestations	% déboursé
HOMME				
1976	98	2 444 \$	19 590 \$	12 %
1986	88	10 825 \$	64 072 \$	17 %
1996	78	36 769 \$	100 585 \$	37 %
2006	68	106 559 \$	125 062 \$	85 %
2016	58	233 360 \$	167 755 \$	139 %
2026	48	445 691 \$	226 319 \$	197 %
2036	38	743 974 \$	303 159 \$	245 %
2046	28	1 080 506 \$	404 376 \$	267 %
FEMME				
1976	98	2 444 \$	23 351 \$	10 %
1986	88	10 825 \$	75 973 \$	14 %
1996	78	36 769 \$	115 875 \$	32 %
2006	68	106 559 \$	140 078 \$	76 %
2016	58	233 360 \$	185 409 \$	126 %
2026	48	445 691 \$	247 106 \$	180 %
2036	38	743 974 \$	328 318 \$	227 %
2046	28	1 080 506 \$	435 475 \$	248 %

Comparaison des résultats - Retraite à 60 ans				
Méthode actuelle				
Année de la retraite	Âge en 2009	Cotisations	Prestations	% déboursé
HOMME				
1986	88	10 825 \$	51 745 \$	21 %
1996	78	36 769 \$	80 858 \$	45 %
2006	68	99 509 \$	99 429 \$	100 %
2016	58	216 298 \$	132 839 \$	163 %
2026	48	395 364 \$	178 493 \$	222 %
2036	38	632 627 \$	238 164 \$	266 %
2046	28	856 393 \$	316 452 \$	271 %
FEMME				
1986	88	10 825 \$	59 644 \$	18 %
1996	78	36 769 \$	90 734 \$	41 %
2006	68	99 509 \$	108 707 \$	92 %
2016	58	216 298 \$	143 613 \$	151 %
2026	48	395 364 \$	191 012 \$	207 %
2036	38	632 627 \$	253 206 \$	250 %
2046	28	856 393 \$	335 043 \$	256 %





## **Annexe 2**

### **Propositions adoptées par le 62<sup>e</sup> Congrès de la CSN**

*Que la CSN revendique l'adoption, par le gouvernement du Québec, d'une législation favorisant le droit pour tous les salarié-es d'être couverts par un régime de retraite auquel chacun des employeurs devrait verser une cotisation prévue par la loi. Les paramètres d'une telle approche devront être déterminés conjointement par les organisations syndicales, les organisations de défense des non-syndiqués es, les employeurs et le gouvernement. Ces paramètres devront tenir compte du droit des syndicats de négocier un régime de retraite équivalent ou supérieur avec les employeurs.*

*Que les fédérations identifient les secteurs d'activité où la mise en place d'un régime de retraite sectoriel permettrait d'augmenter le nombre de travailleuses et de travailleurs couverts par un régime de retraite et d'améliorer les prestations de retraite. Que dans ces secteurs, les fédérations développent une politique de négociation de régimes sectoriels.*