



**Confédération
des syndicats nationaux**

Commentaires de la Confédération des syndicats nationaux
sur
le Règlement sur les régimes de pension agréés collectifs
présentés au

Ministère des Finances
Canada

10 septembre 2012

Confédération des syndicats nationaux
1601, avenue De Lorimier
Montréal (Québec) H2K 4M5
tél. : 514 598-2271
téléc. : 514 598-2052
www.csn.qc.ca

Introduction

La Confédération des syndicats nationaux (CSN) est une organisation syndicale composée de près de 2 000 syndicats qui regroupent plus de 300 000 travailleuses et travailleurs, principalement sur le territoire du Québec, réunis sur une base sectorielle ou professionnelle dans 8 fédérations, ainsi que sur une base régionale dans 13 conseils centraux.

Par la nature de ses responsabilités, la CSN est régulièrement appelée à intervenir sur le système de retraite, élément essentiel des conditions d'emploi de ses membres, qu'il s'agisse de régimes de retraite publics ou privés.

Les problèmes du système de retraite canadien ne sont pas que conjoncturels. Le volontariat n'a jamais fait ses preuves auprès des employeurs. La preuve étant que plus de 60 % des travailleuses et des travailleurs n'ont pas 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 suffisamment d'argent pour assurer un revenu décent au moment de la retraite.

Bien que le gouvernement fédéral ait procédé au cours des dernières années à de brèves consultations sur l'ensemble du système de retraite canadien, il persiste à adopter des mesures, à la pièce, sans considérer l'impact sur les autres composantes du système. Nous croyons que le Règlement sur les régimes de pension agréés collectifs (RPAC) n'aura, quant à lui, aucun impact sur la capacité des citoyens canadiens d'augmenter leur épargne à la retraite et que les problèmes actuels persisteront tant et aussi longtemps que le gouvernement ne procédera pas à une révision globale et concertée du système de retraite, et ce, avec l'ensemble des parties concernées, soit les employeurs et les travailleurs.

Problèmes du système de retraite

Notre système de retraite en est un à trois piliers, basé sur une structure de programmes « publics-privés », de régimes « facultatifs-obligatoires » et de mécanismes d'épargne « collectifs-individuels ». La comparaison entre le système canadien et celui des autres pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) nous permet de constater que notre système de revenu de retraite est une réussite sociale qui repose sur des systèmes basés sur de grands régimes publics et ceux formés, en grande partie, par des régimes privés d'entreprises.

Par ailleurs, malgré l'avis d'experts, malgré le fait que le sujet fut absent de son programme électoral et qu'il n'y a eu aucun débat public sur ce dossier, le gouvernement du Canada annonçait récemment qu'il augmenterait de 65 à 67 ans l'âge d'admissibilité de la pension de la sécurité de la vieillesse. Cette décision pénalisera les gens aux plus faibles revenus. Pour plusieurs, ils n'auront d'autres choix que de compter sur l'aide sociale deux ans de plus ou de prolonger leur vie active. Cette décision survient à un bien mauvais moment.

Ainsi, l'OCDE constate que :

« Dans les pays où les pensions publiques sont relativement faibles et où les pensions privées ont un caractère volontaire, de vastes segments de la population peuvent s'attendre à une chute brutale de leurs revenus à la retraite. Cela pourrait provoquer une nette progression de la pauvreté chez les retraités. »¹

Aujourd'hui, moins de 40 % des travailleurs ont accès à un régime de retraite adéquat, c'est pourquoi la CSN réclame depuis plusieurs années des changements législatifs importants afin d'obliger les employeurs à mettre en place un régime de retraite complémentaire.

Quels sont les problèmes avec la proposition sur les RPAC?

Le présent règlement sur les régimes de pension agréés collectifs semble être la réponse du gouvernement fédéral pour élargir l'accès des travailleurs à un régime de retraite et solidifier le système de retraite canadien. Pour la CSN, cette proposition de réforme est tout simplement trop timide, inadéquate et vouée à l'échec. Elle ne prévoit aucun caractère obligatoire pour les employés, aucun mécanisme approprié de gestion des risques et aucune obligation pour les employeurs de verser une cotisation minimale en vue de la retraite de leurs travailleurs.

1) Capacité d'épargne des individus

Le Règlement sur les régimes de pension agréés collectifs (RPAC) fait reposer l'ensemble du fardeau d'épargne sur les individus. Les études démontrent bien que les travailleurs à plus faible revenu ont beaucoup de difficulté à mettre volontairement de côté de l'épargne en vue de la retraite. Selon le rapport de la Commission nationale sur la participation au marché du travail des travailleuses et travailleurs expérimentés de 55 ans et plus, l'épargne individuelle ne peut être la solution aux problèmes du système actuel de retraite.

Les conclusions du rapport² sur les contributions REER volontaires au Québec sont les suivantes :

- ✓ Moins de 55 % des travailleurs de 30 à 54 ans ont cotisé à un REER;
- ✓ Les cotisants sont surtout les travailleurs à revenu élevé;
- ✓ L'utilisation des droits de contribution aux REER a diminué constamment, passant de 17,6 % de ces droits en 2000 à seulement 11,6 % en 2009;
- ✓ Le pourcentage de travailleurs à faible revenu qui n'y contribue aucunement est très élevé.

¹ Communiqué de presse de l'OCDE, Relever l'âge de la retraite et étendre le champ couvert par les pensions privées est essentiel

² Le Vieillissement de la main-d'œuvre et l'avenir des retraités : DES ENJEUX POUR TOUS UN EFFORT DE CHACUN, juin 2011

2) Responsabilité des employeurs

Les employeurs ont une responsabilité en ce qui a trait à l'accumulation de l'épargne et à la valeur de la rente de retraite que recevront les travailleurs qu'ils embauchent. Pour certains employeurs, le coût de la retraite sera plus élevé afin de permettre à leurs travailleurs de partir plus tôt en raison de la pénibilité du travail.

L'épargne ne peut être détachée de ces réalités du travail, ni en cours d'accumulation ni lors de la prise de la retraite. Pour la CSN, il est faux de prétendre que les employeurs n'ont aucune responsabilité en vue de la retraite de leurs travailleurs. Ils doivent non seulement cotiser au régime, mais aussi assumer une partie des risques inhérents à l'accumulation de l'épargne retraite. Les employeurs ont une responsabilité sociale et doivent participer à une meilleure redistribution de la richesse permettant à tous et à toutes d'avoir accès à une rente décente.

3) Rendement de l'épargne individuelle

Les études démontrent que les rendements des caisses de retraite sont de 2 à 3 % plus bas, par année, lorsque les travailleurs font eux même leur choix de placement comparativement à ceux faits par une caisse globale gérée par un comité de retraite. Par exemple, entre 1999 et 2005, le rendement des REER et des autres formes d'épargne retraite individuelle a été de l'ordre de 2 % comparativement à 6 % pour les caisses de retraite et autres régimes collectifs. C'est un rendement inférieur au taux d'inflation.

Pour les RPAC, la stratégie de placement demeure la responsabilité des individus, et ce, bien que le fonds, de type cycle de vie, soit l'investissement prévu par défaut. En misant sur une épargne privée individuelle, la solution proposée par le gouvernement met en place la méthode la plus inefficace en ce qui concerne les perspectives de rendements sur les placements des individus et, par le fait même, sur leur capacité à atteindre les objectifs de remplacement du revenu à la retraite. Il importe que le gouvernement s'assure d'une gestion compétente de haut niveau de la part des personnes qui auront à gérer un RPAC.

4) Les frais d'administration

Le projet de règlement établit un véhicule de retraite ayant pour caractéristique principale des frais d'administration se situant à un niveau égal ou inférieur à ceux imputés aux participants à un régime à cotisation déterminée visant 500 personnes ou plus et offrant des choix de placement. Il est vrai que les frais d'administration ont un impact important sur la valeur finale de la rente qui sera versée par un régime d'accumulation de capital. Cependant, un régime de retraite ne se résume pas à la valeur de ses frais d'administration. Les contributions versées, tant par l'employeur que par les employé-es, et la gestion des différents risques sous-jacents à la retraite ont un impact beaucoup plus déterminant sur la rente que recevra le participant à sa retraite que les frais d'administration. Il faut assurer une rente garantie aux participants de ces RPAC dans des comptes en fidéicommiss à l'abri des fluctuations négatives du marché. Il faut également que le gouvernement assure aux participants l'information nécessaire et qu'il y ait transparence sur les options de placement. Il faut obliger le dépôt d'un rapport annuel comprenant une ventilation des

coûts exigés des participants pour chaque option de placement et des frais découlant des décisions prises par les participants.

Le gouvernement devrait plutôt légiférer afin de mettre en place des véhicules de retraite à prestations déterminées sectoriels couvrant un nombre important de travailleurs à l'intérieur desquels les employeurs auraient l'obligation de verser une contribution minimale. Ce type de régime permettrait non seulement d'obtenir des frais d'administration raisonnables, mais aussi d'atteindre les objectifs souhaités, c'est-à-dire une retraite décente pour tous. Cela ne dédouane pas par ailleurs le gouvernement de bonifier son régime de pension du Canada pour permettre d'avoir un meilleur revenu à la retraite.

Conclusion

Pour la CSN, la proposition du gouvernement offrant aux travailleurs un nouveau véhicule d'épargne individuel, comme les RPAC, n'est pas la solution aux problèmes actuels du système de retraite canadien. Le règlement proposé ne fera qu'accroître le nombre de modèles d'épargne retraite individuels déjà considérable et ne répondra aucunement au problème de capacité des travailleurs de mettre de côté l'épargne nécessaire à leur retraite. Le système de retraite canadien doit, comme beaucoup de pays de l'OCDE, viser les régimes collectifs et non favoriser la mise en place de régimes d'épargne individuels puisqu'ils ont démontré leur incapacité à ce que la majorité des citoyens d'un pays accumulent un revenu de retraite adéquat.

Les événements des dernières années, tels que la crise financière, la terminaison massive des régimes à prestations déterminées et même le vieillissement de la population ont mis en lumière la fragilité du système de retraite canadien et la nécessité d'une réforme globale. Les différentes composantes du système sont étroitement liées et les modifications à la pièce des dernières années, telles que l'augmentation de l'âge d'admissibilité à la pension de la sécurité de la vieillesse (SV), ne font que créer de l'instabilité et une incapacité pour les Canadiens d'avoir une vision claire de leur avenir financier.

Pour la CSN, un débat public sur le système de retraite est nécessaire. La solution doit tenir compte de l'ensemble des composantes tant publiques que privées. Le gouvernement doit, entre autres, intervenir et obliger les employeurs à cotiser à un régime de retraite. Cette obligation forcerait les entreprises et les syndicats à se regrouper et à mettre en place des régimes sectoriels plus efficaces que les régimes d'entreprises actuels. Ce n'est qu'avec une telle obligation que de nouveaux modèles plus efficaces et plus adaptés aux nouvelles réalités du travail et de la main-d'œuvre seront instaurés.