



Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

Journée de réflexion sur l'avenir des régimes à prestations déterminées et options pour y faire face

2 mars 2010



Actualités-Conseils
Bergeron & Associés Inc.

775, Avenue Victoria | Service à la clientèle | Québec | Q1P 1J7 |
Téléphone : 414.262.7788 | 1.888.412.7788 | Télécopieur : 414.262.7714
@ : @actualitesbergeron.ca | www : acba.qc.ca

1 : ÉNONCÉ GÉNÉRAL



1 : PRIORITÉS DU MOUVEMENT POUR ASSURER LA VIABILITÉ À LONG TERME?

- Meilleure définition des objectifs retraite et de leur conséquence (équité intergénérationnelle, respect des objectifs)
- Plan de financement adéquat (éviter de vivre sur sa carte de crédit...)
- Mesures de gestion de risque et de crise
- Implication accrue des représentants sur les Comités de retraite (formation, relève, frais, placements, etc.) : rendre son dossier «vivant»
- Mieux comprendre les préoccupations patronales (normes comptables, responsabilité des déficits...)

PROBLÈMES DE BASE DES COMITÉS DE RETRAITE

- Comment un groupe d'administrateurs à temps partiel et non spécifiquement formé en ce sens peut-il s'assurer d'une saine administration du régime dans un environnement financier de plus en plus complexe?
- Comment gérer, de plus, le roulement des membres du Comité (parfois relativement élevé!)?
- Comment concilier les intérêts de tous et chacun et gérer les relations avec les intervenants externes (employeur, syndicats, promoteur, associations, etc.)?

IMPLANTATION DE MÉCANISME DE GESTION DE RISQUE ET DE CRISE

- S'assurer de l'implantation et de l'efficacité d'un mécanisme de *gestion de risque et de crise*
- Apprendre à *anticiper* les risques et situations de crise
Par exemple :
 - Crise relative aux placements (actifs) :
année 2008... les PCAA... les scandales financiers...
 - Risques relatifs au passif actuariel et à la démographie (engagements) :
le vieillissement... la décroissance...
 - La gestion des objectifs retraite et de l'équité intergénérationnelle
 - La bonne marche du régime, etc.

IMPLANTATION DE MÉCANISME DE GESTION DE RISQUE ET DE CRISE (SUITE)

Quelques règles de base :

- Règles de régie interne appropriées
- Plans de formation et de relève
- Instaurer des règles claires relatives à certains déclencheurs quant au choix des fournisseurs, délégataires, etc.
- Éviter les « chèques en blanc » à tous les niveaux
- Ne jamais rompre les ponts (ou tenter d'en établir) relatifs à l'imputabilité des divers intervenants
- S'assurer de bien comprendre; ou éviter ce que l'on ne comprend pas
- Ne pas oublier qu'une caisse de retraite est un investisseur à long terme

2 : QUOI CHANGER DU CÔTÉ DU FINANCEMENT?

2 : QUOI CHANGER DU CÔTÉ DU FINANCEMENT?

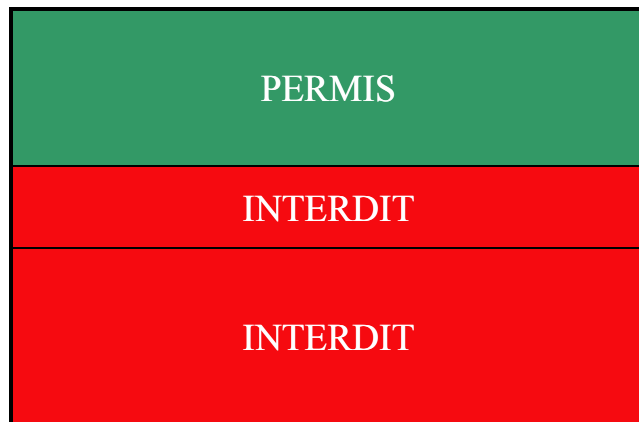
- **Les années 1980-2000** : gestion et partage des surplus, débat sur les congés de cotisation, débat sur l'indexation et les droits des retraités...
- **Les années 2000...** : gestion des déficits, imputabilité de ceux-ci, partage, objectifs-retraite en péril, cessation des indexations, hausse des coûts, impact démographique, et le reste !

NOUVELLES RÈGLES DE FINANCEMENT - CONGÉ DE COTISATION

Degré
de solvabilité

SEUIL →

100 % →



NOUVELLES RÈGLES DE FINANCEMENT FINANCEMENT DES MODIFICATIONS

Degré de
solvabilité

SEUIL →

100 % →

90 % →



* Si on demeure en surplus de capitalisation

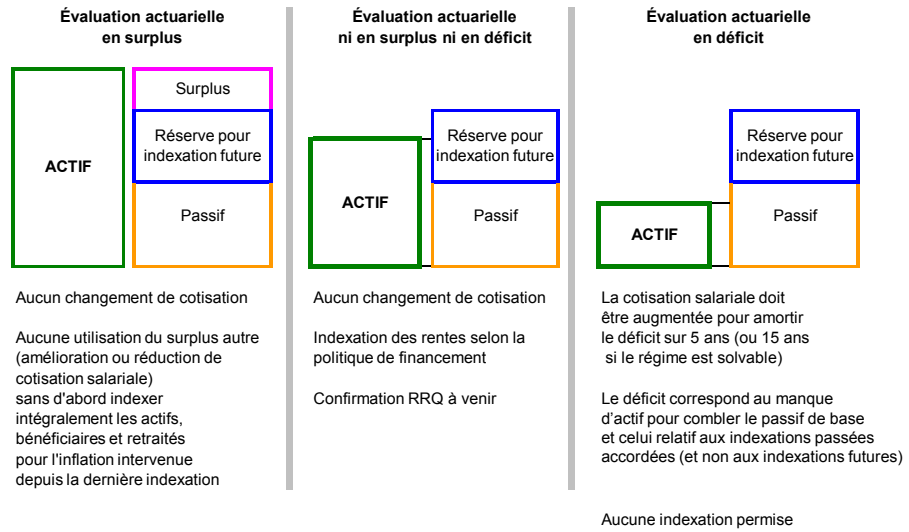
IMPACTS DES NOUVELLES RÈGLES

- Peu de débats sur les congés de cotisations ou sur l'utilisation des surplus pour bonifier le régime sont à prévoir...
- Un renforcement accru du financement des régimes sera exigé
- On va devoir gérer les hausses de coûts !

QUOI CHANGER?

- Redéfinir au besoin l'objectif-retraite
- S'assurer de sa viabilité à long terme
- Politique de gestion des risques et surplus (réserve de sécurité, création de réserves dédiées, cotisation minimale requise, clause banquier, etc.)
- Plan de financement prudent
- Hausse des cotisations salariales (à encadrer)

ILLUSTRATION DES RÈGLES DE FINANCEMENT D'UN RRFS – CONCEPT DU FONDS D'INDEXATION



3 : QUOI CHANGER DU CÔTÉ DES PRESTATIONS?

3 : QUOI CHANGER DU CÔTÉ DES PRESTATIONS?

- A-t-on le moyen de ses ambitions ? Un régime très généreux peut coûter 30 % de la masse salariale !
- Analyse et projection de l'objectif-retraite quant à sa viabilité et son équité intergénérationnelle
- Introduire le concept de financement graduel et flexible de certaines dispositions

3 : QUOI CHANGER DU CÔTÉ DES PRESTATIONS?

- Par exemple, création d'un fonds d'indexation (alimenté à même les surplus ou encore formellement financé)
- Création de réserves afin de mettre à jour les crédits de rente sur la base du salaire final (surplus ou encore une cotisation minimale)
- Doit-on hausser les cotisations salariales ou couper dans les prestations?

3 : QUOI CHANGER DU CÔTÉ DES PRESTATIONS?

- Il faut s'adapter à court terme car les régimes sont déficitaires
- Les mesures d'allègement du gouvernement se succèdent à un rythme endiablé !
- Il ne sera pas populaire de demander à un employeur de cotiser davantage
- Par contre, la table est mise quant à la gestion des risques et de la viabilité de l'objectif-retraite

Données relatives à la cotisation patronale requise

SECTEUR PRIVÉ					
Cotisation patronale en % de la masse salariale	Régimes	Degré solvabilité	Données selon la dernière évaluation actuarielle transmise à la Régie	Évaluation au 2008-12-31, sans allègement	Évaluation au 2008-12-31, avec allègement
			Cotisation patronale en % de la masse salariale	Cotisation patronale en % de la masse salariale	Cotisation patronale en % de la masse salariale
De 0 % à moins de 10 %	77	95%	4,7%	6,0%	5,1%
De 10 % à moins de 20 %	139	81%	8,7%	14,6%	10,4%
De 20 % à moins de 30 %	141	78%	12,5%	26,1%	15,7%
De 30 % et plus	209	75%	28,9%	58,8%	36,5%
Total général	566	77,41%	15,8%	31,1%	19,6%

Source : RRQ

Données relatives à la cotisation patronale requise

SECTEUR PUBLIC

Cotisation patronale en % de la masse salariale	Régimes	Degré solvabilité	Données selon la dernière évaluation actuarielle transmise à la Régie	Évaluation au 2008-12-31, sans allégement	Évaluation au 2008-12-31, avec allégement
			Cotisation patronale en % de la masse salariale	Cotisation patronale en % de la masse salariale	Cotisation patronale en % de la masse salariale
De 0 % à moins de 10 %	29	83%	5,0%	6,5%	6,1%
De 10 % à moins de 20 %	90	82%	10,8%	15,5%	11,9%
De 20 % à moins de 30 %	28	71%	14,8%	24,7%	16,9%
De 30 % et plus	10	73%	23,4%	37,8%	27,4%
Total général	157	79,42%	9,9%	14,4%	11,2%

Source : RRQ

4 : QUOI CHANGER DU CÔTÉ DES PLACEMENTS?

4 : QUOI CHANGER DU CÔTÉ DES PLACEMENTS?

- Se comporter en investisseur à long terme
- Éviter les «boites noires»
- Comprendre le lien entre les placements et les engagements de son régime (retraités, etc.)
- Mise en place de mécanismes de suivis et de contrôles
- S'appuyer sur les principes d'investissement responsable
- Gérer l'imputabilité !
- Doit-on apparier l'actif et le passif?

GESTION DE L'IMPUTABILITÉ

- Une politique de placement “standard” prévoyait ceci quant aux règles applicables au marché monétaire :

“Les titres du marché monétaire doivent détenir, au moment de l'achat, une cote minimale « *RI Low* » de l'agence de notation *Dominion Bond Rating Service* ou une cote équivalente d'une autre agence de notation de crédit.”
- La crise des PCAA survient... mais, hormis le Comité, qui est imputable?
 - Gestionnaire X? Il s'est pourtant assuré d'obtenir le degré de cotation voulu selon une agence reconnue... tel que prévu à la Politique de placement convenue...
 - L'Agence de notation? Elle n'est pourtant pas partie prenante à la politique de placement... Quel est le lien entre le Comité et l'Agence de notation qui a fait son travail “au meilleur de sa connaissance”?

AVEC LE REcul...
VOICI LES ERREURS LES PLUS FLAGRANTES

- La première est celle d'investir dans un produit nouveau, difficile à comprendre, peu transparent et où certains pouvaient facilement être qualifiés de « **BOÎTE NOIRE** » :
- Le prospectus de l'émetteur le plus important est très clair sur le fait que le prometteur envisage d'exécuter des opérations sur des *« nouvelles catégories d'actifs n'ayant pas été beaucoup titrisés au Canada telles que (...) des créances clients n'ayant pas une cote élevée de solvabilité »*. Plus loin, le prospectus, en plus, établit très bien qu'un risque important réside dans le fait de mener ce type d'activités : *« une désorganisation du marché n'empêcherait pas seulement les promoteurs intermédiaires d'émettre de nouveaux papiers nécessaires aux fins d'acquérir de nouvelles affaires, mais pourrait également empêcher les intermédiaires de renouveler leurs papiers en circulation. »*

AVEC LE REcul...
VOICI LES ERREURS LES PLUS FLAGRANTES

- La deuxième est le **MANQUE D'ENCADREMENT** du gestionnaire de par la politique de placement
- Finalement, le pont relatif à l'**IMPUTABILITÉ** entre l'objectif poursuivi, les moyens utilisés et la résultante obtenue a été **ROMPU**

COMMENT CE RISQUE AURAIT-IL PU ÊTRE GÉRÉ?

- En prévoyant plutôt que le gestionnaire pouvait utiliser les produits qu'il juge de risque équivalent aux bons du trésor... ainsi le choix de se fier à une agence de notation aurait été de sa responsabilité; et le pont d'imputabilité maintenu
- En introduisant des concepts d'investissement responsable, pourquoi une Caisse de retraite encouragerait-elle des produits contenant des éléments de type "shylock"?

Appariement ACTIF - PASSIF

- Vise à lier les investissements (sous forme de coupons d'obligations) aux paiements prévus par le régime afin de limiter les fluctuations du surplus/déficit lié aux taux d'intérêt
- Implique que pour la partie appariée, la caisse soit nécessairement investie en obligations
- Souvent, les caisses sont appariées pour la partie du passif correspondant aux retraités

Appariement ACTIF - PASSIF
Limitations du modèle

- Certains paiements seront versés dans un nombre d'années dépassant le terme maximal des obligations négociées
- Comment traiter les participants éligibles à une retraite anticipée pour qui le risque est semblable à celui des retraités?

Appariement ACTIF - PASSIF
Limitations du modèle

- Nécessite des ajustements constants afin de tenir compte des décès et de la survie des retraités ainsi que du niveau d'indexation de leur rente ou, si appliqué aux actifs, des départs et de l'âge de la retraite entre autres
 - ✓ Entraîne des frais supplémentaires en plus des conséquences pour la caisse lors de fluctuations des taux durant une période de non-appariement

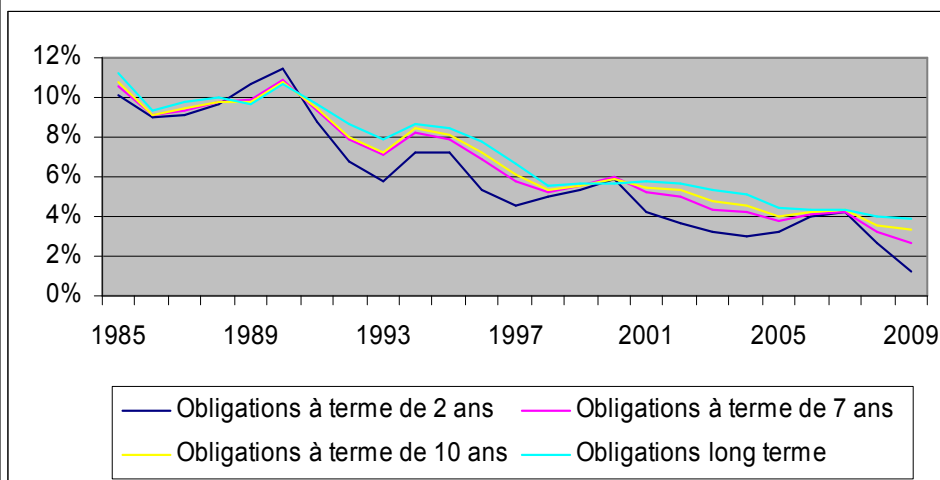
Appariement ACTIF - PASSIF

Conséquences

- Baisse du risque de variation du surplus/déficit lié aux variations des taux d'intérêt
- Limitation du rendement potentiel dû à une plus grande proportion des actifs en obligations
- En cas de hausse des taux d'intérêt, le rendement des obligations devrait diminuer. Une plus grande proportion dans cette classe d'actifs diminuera le rendement global de la caisse

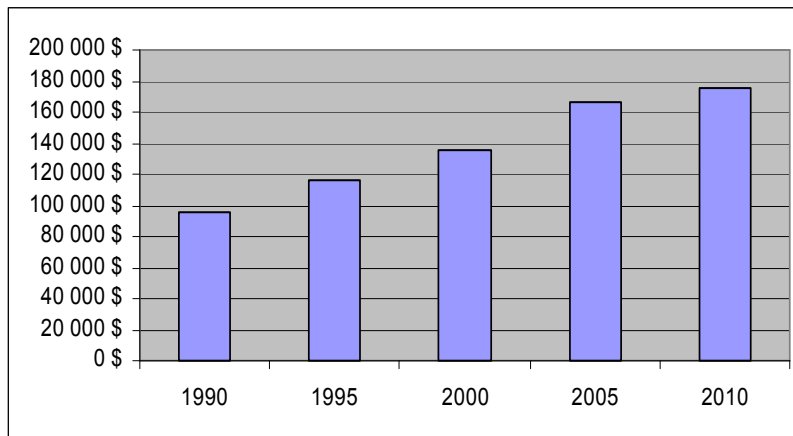
Appariement ACTIF - PASSIF

Évolution des taux d'obligations depuis 25 ans



Source : Banque du Canada

Appariement ACTIF - PASSIF
Évolution du coût d'une rente de 1000 \$ par mois



Appariement ACTIF - PASSIF
Conséquences

- Un régime en parfait équilibre pourrait être tenté de préserver cette situation en appariant toute la caisse
- Cependant, il faudrait nécessairement baisser l'hypothèse de rendement, donc augmenter le passif et ainsi créer un déficit

Appariement ACTIF - PASSIF
Conséquences

- Exemple pour un régime en équilibre :
 - ✓ Actif : 100 M \$
 - ✓ Passif : 100 M \$
 - ✓ Déficit : 0 M \$

- Suite à l'appariement :
 - ✓ Actif : 100 M \$
 - ✓ Passif : 130 M \$
 - ✓ Déficit : 30 M \$

 - ✓ Hausse équivalente (30 %) du coût de service courant

5 : Pourquoi un RRFS peut-il
s'avérer avantageux?

SOURCES DE LA CRISE DE FINANCEMENT ACTUELLE

- Baisse importante et constante des taux d'intérêt sur une longue période
- Plusieurs mauvaises années de rendement boursier depuis 10 ans (2001, 2002, 2007, 2008)
- Hausse du dollar canadien
 - Baisse de la valeur des investissements étrangers
- Rendement net de frais de plusieurs gestionnaires inférieur aux indices

SOURCES DE LA CRISE DE FINANCEMENT ACTUELLE

- Modifications aux normes actuarielles concernant les valeurs de transfert
 - Augmentation des valeurs liée à l'augmentation de l'espérance de vie attendue
- Crise de gouvernance (Worldcom, ...)
- Crise financière
- Récession

TENDANCES ACTUELLES DANS L'UNIVERS DES RÉGIMES DE RETRAITE

- Report des paiements d'amortissement
 - Certaines mesures d'allègement ont permis d'allonger les périodes d'amortissement
 - Paiements reconnus au 31 décembre 2004
 - D'autres mesures d'allègement ont permis de ne pas effectuer la totalité des paiements pour certaines années
 - Paiements reconnus au 31 décembre 2008, 2009, 2010
- => Importante sous-capitalisation des régimes à prestations déterminées

TENDANCES ACTUELLES DANS L'UNIVERS DES RÉGIMES DE RETRAITE

- Transfert du risque aux participants
 - Terminaison de plusieurs régimes à prestations déterminées
 - Création de REER collectifs
 - Conversion de régimes à prestations déterminées en régimes à cotisations déterminées
 - Création d'un nouveau type de régime, le Régime de retraite par financement salarial
- => Marginalisation des régimes à prestations déterminées traditionnels

AVANTAGES DES RÉGIMES À PRESTATIONS DÉTERMINÉES

- Plus grande prévisibilité des prestations
- Plus de sécurité et moins de risque pour les participants
- Meilleure gestion de la main-d'œuvre
- Meilleur rendement du capital investi
- Mutualisation des risques sur une très longue période
- Meilleure protection en matière de retraite

AVANTAGES DES RÉGIMES À PRESTATIONS DÉTERMINÉES

- Avantages économiques accrus pour la société et l'économie
 - Gains d'efficience des marchés financiers
 - Capacité d'investir dans des catégories d'actifs délaissées par l'administrateur moyen
 - L'élément « long terme » de ces régimes peut permettre de financer des projets d'investissement d'envergure à taux de rendement concurrentiels

RÉGIMES À PRESTATIONS DÉTERMINÉES

- Les paiements importants dus par certains promoteurs et l'augmentation générale des coûts éclipsent l'effet de ces avantages
- Comment continuer de favoriser ce type de régime dans les années 2010?

5 : RÉGIME DE RETRAITE PAR FINANCEMENT SALARIAL

- Régime de prestations déterminées en vertu duquel les engagements de l'employeur se limitent à la cotisation convenue
- Permet de mutualiser les risques de survie et de placements
- Nous donne un horizon de long terme car la période de mise en commun continue après la retraite
- Un meilleur véhicule que les REER individuels, collectifs, RRS et autres...
- Ne remplace pas le régime PD traditionnel mais utile pour conserver ce concept

RÉGIME DE RETRAITE PAR FINANCEMENT SALARIAL - DÉFICIT

- En cas de déficit, celui-ci est financé par les participants
- Afin d'éviter cette situation, en plus de l'indexation financée mais non automatique, le coût du régime est établi selon une base conservatrice
- Une clause d'avance de fonds peut aussi être négociée avec l'employeur

ÉQUIVALENT D'UNE INDEXATION?

- Régime établi il y a plus de 25 ans
- Regroupe environ 900 participants
- Indexation ad hoc de 50 % de l'inflation
- Avec l'augmentation du nombre de retraités, le coût de l'indexation augmente
- Décision de l'employeur de ne plus faire face aux risques liés à l'indexation

ÉQUIVALENT D'UNE INDEXATION?

- Entente avec le syndicat sur une somme forfaitaire administrée par ce dernier compensant pour les indexations futures
- Le syndicat analyse présentement les possibilités d'utilisation de cette somme
- Objectifs :
 - Investissement fiscalement efficace
 - Équité intergénérationnelle

ÉQUIVALENT D'UNE INDEXATION?

- Possibilité que le choix se porte sur une combinaison de deux dispositions
- Implantation d'un RRFS pour le futur et paiement forfaitaire aux retraités afin de payer l'indexation habituelle

ÉQUIVALENT D'UNE INDEXATION?

- Jusqu'à l'épuisement des fonds, les retraités bénéficieront donc de l'indexation habituellement versée, alors que les participants actifs accumuleront une rente en excédent de la rente de leur régime de base
- Les participants actifs ne recevront donc pas directement une indexation, mais recevront des prestations de valeur équivalente