

Mémoire
de la Fédération des travailleurs
et travailleuses du Québec (FTQ)

Soumis au
Comité sur l'Avenir des régimes complémentaires de retraite



Présenté le 2 février 2012

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

565, boulevard Crémazie Est, bureau 12100

Montréal (Québec) H2M 2W3

Téléphone : 514 383-8000

Télécopieur : 514 383-8004

Sans frais : 1 877 897-0057

www.ftq.qc.ca

Dépôt légal – 1^{er} trimestre 2012

Bibliothèque nationale du Québec

ISBN : 978-2-89639-164-6

Introduction

La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), qui représente 600 000 membres tant dans le secteur privé que public à travers le Québec, et dont une majorité bénéficie d'un régime de retraite de leurs employeurs, remercie le Comité d'experts de son invitation.

L'avenir du système de retraite canadien et québécois et les perspectives de sécurité du revenu à la retraite sont remis en question et seront déterminés par les orientations et les décisions qui se prendront dans les prochains mois.

La FTQ déplore que le mandat du Comité d'experts se limite à étudier les régimes des employeurs et elle revendique un lieu pour mettre à l'ordre du jour le débat de fond entre les employeurs et les syndicats concernant l'ensemble de la problématique de la sécurité financière à la retraite, dont l'amélioration des régimes publics. L'ensemble de la société québécoise a intérêt à ce que nous ayons un système de retraite performant, efficient et qui assure une véritable sécurité du revenu pour tous et pour toutes.

Bien que cette question soit extérieure à première vue au mandat du Comité sur l'avenir des régimes complémentaires de retraite, l'enjeu central, selon la FTQ, est l'amélioration du Régime des rentes du Québec, sur une base capitalisée, pour faire passer le taux de remplacement de 25 à 50 % et le plafond salarial couvert du salaire industriel moyen (50 100 \$), au même plafond que celui applicable pour la CSST (66 000 \$). Seul ce changement est en mesure de s'attaquer avec succès aux problèmes actuels de couverture des régimes complémentaires de retraite, d'épargne insuffisante et de pauvreté à la retraite, et ce, dans le respect d'une équité intergénérationnelle. De plus, il réduirait fortement la pression en termes de coûts et de risque de financement sur les régimes complémentaires et leurs promoteurs. Au lieu d'améliorer les régimes publics, le gouvernement a plutôt opté pour la mise en place des RVER, qui ne règlent en rien les problèmes historiques des REÉR en termes de sécurité du revenu et d'efficacité et ont toutes les chances de ne pas atteindre leurs objectifs de couverture et de réduction des frais de gestion. Voilà donc un prétexte commode pour les employeurs envisageant à se désengager de leurs régimes existants, laissant ainsi l'ensemble de la responsabilité de la planification financière de la retraite reposer sur le dos des travailleurs et des travailleuses de façon individuelle.

Le but d'un système de retraite est d'assurer un taux de remplacement adéquat et la sécurité de ce revenu au moment de la retraite. La FTQ s'oppose donc à toutes modifications législatives à la Loi sur les régimes complémentaires de retraite (Loi RCR), pouvant mettre en péril la portée des articles 20 et 21 qui, comme vous le savez,

assurent que les rentes acquises ne pourront jamais être revues à la baisse. Sauf exception, dans le cas de régimes soustraits comme pourraient l'être les régimes dans le secteur des pâtes et papier, en raison des grandes difficultés financières que connaît le domaine.

Ainsi, la FTQ est en désaccord avec les régimes à prestation cible, car ces régimes constituent une réponse définitive et irréversible à un problème conjoncturel et transfèrent tout le risque aux participants actifs et retraités avant même que nous ayons pu réfléchir aux différentes options à envisager. Ce type de régime va à l'encontre de la sécurité du revenu à la retraite, qui devrait être l'objectif au cœur de toute réforme.

Toutefois, nous considérons que l'innovation que représentent les régimes de retraite par financement salarial (RRFS) devrait faire l'objet d'une réflexion approfondie par votre comité, en particulier pour les employeurs qui n'ont pas la taille ou la tolérance au risque pour mettre sur pied un régime à prestations déterminées conventionnel, surtout avec la perspective de l'entrée en vigueur des nouvelles normes comptables en 2013. À la suite de nos demandes, la Régie des rentes a élaboré un cadre prudent et innovateur pour concilier sécurité des prestations et stabilité de la cotisation. En raison de la mutualisation du risque au niveau de l'ensemble des participants, un RRFS apparaît d'autant plus efficient puisqu'il s'agit d'un régime interentreprises regroupant une grande diversité d'employeurs.

Toutefois, pour assurer la pérennité des régimes à prestations déterminées (PD), il faut que sécurité des prestations rime avec stabilité de la cotisation, ce qui n'est pas le cas dans la plupart des régimes à prestations déterminées actuels où le design des régimes fait reposer sur la seule cotisation, l'ensemble du risque du Régime. L'environnement financier particulièrement défavorable des 10 dernières années, marqué par trois crises boursières et une baisse marquée des taux d'intérêt à long terme, a mis à nu les faiblesses de ce modèle. Il faut envisager un changement d'approche si nous souhaitons assurer la pérennité des régimes à prestations déterminées et nous sommes prêts à collaborer à ce chapitre.

Sur le plan du financement des régimes, nous sommes d'avis que le cadre législatif actuel et l'interprétation qu'en fait la RRQ n'assure pas suffisamment de souplesse permettant des approches novatrices visant à réduire les risques de financement. Les problèmes que connaissent actuellement nos régimes à prestations déterminées proviennent en grande partie de la volatilité des cotisations assumées par la ou les parties qui assument le risque de financement. L'enjeu actuel est donc, selon nous, de trouver une façon de stabiliser les cotisations et d'assurer les rentes. La constitution de marges, la flexibilité des prestations et un plus grand et meilleur partage des risques constituent autant d'outils qui, utilisés de façon complémentaire, permettraient de mieux concilier la sécurité des prestations et la stabilité de la cotisation. La Régie devrait d'ailleurs, à cet effet, diffuser et encourager ces pratiques afin de favoriser leur adoption par d'autres régimes. Pour le financement, nous croyons que le Comité devrait notamment réfléchir aux options suivantes :

1. Clarifier dans la Loi qu'un régime de retraite peut prévoir un partage de coût entre l'employeur et les participants en ce qui concerne le coût normal ou la cotisation d'équilibre et que le changement de cotisation peut entrer en vigueur avec le dépôt d'une évaluation actuarielle, sans nécessiter d'amendement au texte du Régime à chaque modification;
2. Clarifier dans la Loi qu'un régime peut prévoir un mécanisme pour le provisionnement et l'octroi d'une prestation conditionnelle à la situation financière du régime, l'indexation par exemple, et que cette indexation ou autre changement de prestation peut entrer en vigueur avec le dépôt d'une évaluation actuarielle sans nécessiter, non plus, d'amendement au texte du Régime.

Évidemment, il va de soit pour nous qu'un meilleur partage des risques devrait avoir comme corollaire un meilleur équilibre au niveau du contrôle et de la gouvernance du comité de retraite. La mise sur pied d'un comité paritaire serait certainement parmi les meilleurs pratiques.

La solvabilité ne constitue pas, selon nous, un cadre approprié pour déterminer la capacité d'un régime de payer les rentes futures. Mais elle demeure indispensable pour s'assurer, dans le secteur privé du moins, que le régime dispose d'actifs suffisants dans l'éventualité de la terminaison d'un Régime de retraite alors que l'employeur est en faillite. C'est d'autant plus le cas tant que la législation fédérale traitera la dette d'un employeur envers son régime de retraite lors d'une faillite comme une créance ordinaire, loin dans l'ordre de priorité des créanciers, une injustice grave qu'il est urgent de corriger.

Par contre, nous sommes d'avis que la notion de solvabilité pourrait être revue, comme d'autres provinces l'ont fait, par ailleurs, et certains régimes devraient carrément être exclus du test de solvabilité; nous pensons, par exemple, aux RRFS, aux régimes multi-employeurs et aux entreprises parapubliques comme Hydro-Québec et la CCQ.

Nous sommes aussi d'avis que la clé réside dans l'identification et la mise en place de nouveaux mécanismes permanents de protection de la rente. Ne serait-il pas intéressant que le Comité envisage de rendre permanent le dispositif de prise en charge des rentes des retraités par la Régie des rentes, mis en place par le projet de loi 1 en 2009? Cette proposition ne permettrait-elle pas aux actuaires d'utiliser les hypothèses de rendement de la caisse administrée par la RRQ comme repère, en ce qui a trait à la solvabilité, puisque c'est vers ce mécanisme qu'un régime se tournerait lors d'une terminaison? N'aurait-on pas ainsi une base plus réaliste et moins volatile pour évaluer le niveau des actifs requis en cas de terminaison?

Conclusion

Les régimes complémentaires de retraite constituent une condition de travail négociée qui fait partie de la rémunération globale. Les syndicats agissent comme agent négociateur pour les travailleurs et les travailleuses qu'ils représentent, conformément aux dispositions du Code du travail qui reconnaît le droit d'organisation et de négociation collective. Les régimes actuels se sont construits parce que, dans le processus de négociation collective, nous avons renoncé au fil des ans et des négociations à une partie de notre rémunération pour plutôt obtenir le salaire différé que représentent nos régimes de retraite. La FTQ tient à mettre en garde le Comité d'experts, et le gouvernement, contre toute tentation à modifier par voie législative ou réglementaire les dispositions de nos régimes de retraite et les droits que nous y avons acquis. Nous sommes prêts à nous asseoir et à chercher des solutions, mais il devra s'agir de solutions obtenues dans le cadre de la négociation collective, et ce, aussi bien dans le secteur privé que public.

Les droits acquis dans un régime de retraite reposent sur un contrat social établi au fil des ans entre employeurs, travailleurs et retraités dans le cadre de la législation existante. Ce pacte social et la législation qui l'encadre ne doivent pas être rompus pour faire face à des difficultés conjoncturelles.