



Maintenir et renforcer le système canadien de revenu de retraite

Présentation de Teamsters Canada

30 avril 2010

Chris Forbes
Direction des relations fédérales-provinciales et de la politique sociale
Ministère des Finances
L'Esplanade Laurier
15e étage, Tour est
140, rue O'Connor
Ottawa, Canada K1A 0G5

Les trois piliers du système canadien de revenu de retraite doivent être retravaillés si nous voulons être en mesure de relever les défis de demain. À la lumière de la perpétuelle discussion nourrie par les baby-boomers au fil des ans, nul ne sera surpris d'apprendre que le départ massif à la retraite des membres de cette génération a commencé. Il est peut-être trop tard de faire quoi que ce soit pour protéger le revenu de retraite des baby-boomers, mais cela ne doit pas nous décourager d'améliorer la situation pour les générations futures.

Les régimes de la Sécurité de la vieillesse (SV) et du Supplément de revenu garanti (SRG) garantissent aux aînés un revenu de base minimal, versé à même les recettes du gouvernement fédéral. Ce sont des régimes dont la santé dépend de la capacité du gouvernement fédéral de gérer et d'équilibrer son budget ainsi que de gérer sa dette. La SV et le SRG ne peuvent exister seuls, et le gouvernement doit donc veiller à la solidité des autres piliers pour maintenir ce premier pilier.

Le Régime de pensions du Canada et le Régime des rentes du Québec sont des régimes de retraite publics à prestations déterminées, auxquels tous sont tenus de cotiser. Financés par les cotisations des employeurs et des travailleurs, ces régimes assurent un remplacement du revenu de base à l'ensemble des travailleurs canadiens.

Les régimes de pension agréés (RPA) et les régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER)/fonds enregistrés de revenu de retraite (FERR) sont des formes d'épargne-retraite donnant droit à une aide fiscale pour encourager les Canadiens à mettre plus d'argent de côté en vue de la retraite.

Les principaux enjeux et défis auxquels les Canadiens font face lorsqu'il est question d'épargne-retraite concernent le fait que le coût de la vie est tel que nombre de Canadiens vivent de chèque de paye en chèque de paye et ne disposent pas d'un revenu suffisant pour se constituer un fonds de retraite. Ils seront nombreux à dépendre de la SV, du SRG et du RPC comme principales sources de revenu de retraite. Le régime des REER présente des lacunes depuis qu'il a été créé. Les frais facturés par les établissements financiers grugent le revenu de retraite potentiel des Canadiens. Des études ont démontré que certains investissements passifs sont moins coûteux et plus rentables, mais – de toute évidence –, nombre de Canadiens l'ignorent au moment d'investir dans leur retraite. Il n'y a rien de payant à convertir des obligations ou à vendre des fonds indiciels à faible coût – et c'est justement là où réside le problème. Le gouvernement doit exiger que l'industrie traite ces

placements dans les meilleurs intérêts des clients et se porter responsable de l'éducation et de la réglementation.

Le rôle approprié que peuvent jouer les gouvernements pour aider les Canadiens à se constituer une épargne-retraite adéquate est de veiller à ce que le système actuel protège les retraités présents et futurs. La majorité des changements apportés au système ne bénéficiera pas aux baby-boomers, puisqu'il ne leur reste simplement plus assez de temps pour que l'effet composé fasse son œuvre. Il est nécessaire de protéger les régimes enregistrés d'épargne-retraite, surtout les régimes à prestations déterminées.

Dans le cadre de présentations antérieures, nous avons soulevé le point que le régime canadien des pensions est protégé par des dispositions législatives et réglementaires depuis plus de quatre décennies. Pourtant, on soutient que certains régimes à prestations déterminées font face à des déficits de solvabilité en raison de la baisse des taux d'intérêt et de modifications apportées aux normes actuarielles. On pourrait néanmoins croire qu'un régime de réglementation approprié ou adéquat aurait permis de résoudre ces difficultés. L'actuelle structure de réglementation incite les PDG et les gestionnaires d'entreprise à gérer leurs régimes de retraite dans l'optique d'une optimisation des profits. Or un régime de retraite n'est pas un cadeau de l'employeur. Les travailleurs qui y cotisent une partie de leur revenu aujourd'hui s'attendent à une prestation mensuelle une fois à la retraite. Il s'agit donc d'un contrat entre l'employeur et le travailleur.

Le gouvernement doit agir pour protéger les régimes de retraite en cas de faillite du promoteur. Les régimes de retraite doivent avoir la priorité sur tous les autres créanciers, mis à part les montants dus en salaires et en avantages sociaux aux travailleurs. Rien ne nous indique qu'une telle protection mènerait à une hausse marquée des coûts. Nous soutenons que les entreprises qui ont de saines pratiques d'affaires et un régime de retraite géré sainement seraient récompensées par les créanciers. Celles dont ce n'est pas le cas doivent en assumer les risques, car les prestataires n'ont pas à les assumer. Plus jamais nous ne devons être témoins de situations comme celles ayant affligé les travailleurs de **Nortel** et de **Flextronic**. Rappelons que les cadres de ces deux entreprises ont été récompensés pour avoir dirigé leur entreprise vers la faillite alors que les travailleurs n'ont touché qu'entre le quart et les trois quarts des sommes qui leur étaient dues en prestations de retraite.

Pour ce faire, nous devons revoir l'ensemble des politiques de placement appropriées et des placements autorisés pour les régimes de retraite. Les régimes de retraite doivent avoir des politiques de placement et des placements autorisés similaires à ceux des compagnies d'assurances qui vendent des rentes viagères, au risque de limiter le montant des placements et de réduire le rendement des investissements. Cependant, l'importance capitale serait alors donnée à la certitude de pouvoir verser les prestations promises. Les placements passifs en obligations et en titres obligataires offrent des rendements prévisibles et des coûts inférieurs.

Tous les régimes de pension des travailleurs doivent être gérés par un conseil de fiduciaires dont au moins la moitié des membres sont nommés. Notre expérience nous démontre que ce sont souvent les régimes ainsi gérés qui sont capitalisés entièrement et protègent leurs prestataires présents et futurs.

Les régimes de retraite interentreprises proposent une voie intéressante pour augmenter l'épargne privée. Ces régimes accordent aux employeurs une option de cotisations déterminées tout en promettant des prestations déterminées aux travailleurs qui y cotisent. Sous l'actuel système, il peut s'avérer compliqué pour des employeurs et des travailleurs d'adhérer à un régime de retraite interentreprises convenable. Des règles plus souples feraient en sorte qu'un plus grand nombre de travailleurs puissent adhérer à un régime de retraite comme celui de Teamsters Canada. Notre régime est entièrement capitalisé et investit dans les obligations et les titres obligataires. Il est sorti indemne du récent effondrement des marchés financiers et boursiers. Cette option devrait être examinée, car elle offre un moyen de diversifier l'épargne-retraite privée.

Le gouvernement décidera s'il a le courage politique nécessaire pour bonifier l'épargne-retraite à cotisation obligatoire. Nous appuyons le Congrès du travail du Canada, qui soutient que la majoration des taux de

cotisation au RPC/RRQ est le moyen le plus efficace de bonifier le revenu de retraite. Il y a lieu d'approfondir l'analyse des méthodes pouvant servir à atteindre l'objectif : rehausser le plafond, réduire le montant de la déduction ou augmenter le taux au-delà de 9,9 %. Notre expérience nous permet de conclure que de telles modifications doivent être obligatoires pour réaliser les objectifs de la politique.

Aujourd'hui, certaines entreprises et certains travailleurs se plaindraient d'une hausse des coûts. Nous avons le choix : nous pouvons payer un peu aujourd'hui ou beaucoup en impôts plus tard si notre revenu de retraite ne suffit pas à couvrir nos besoins futurs. Pour les entreprises, il s'agit d'une modeste prime d'assurance pour bénéficier d'une faible charge fiscale et assurer aux retraités un revenu qu'ils pourront réinvestir dans l'entreprise. Selon notre expérience, lorsque des travailleurs approchent l'âge de la retraite, ils apprécient leur régime de retraite et – souvent – regrettent de ne pas y avoir cotisé davantage. La même logique s'applique aux cotisations au RPC/RRQ.

L'épargne-retraite – qu'elle soit obligatoire ou volontaire – doit être immobilisée en vue de la retraite. L'épargne-retraite doit être mise à l'abri des créanciers et protégée aux fins auxquelles elle doit servir.

Ce sont les particuliers qui versent la part du lion des recettes gouvernementales. Les dépenses fiscales en cotisations de retraite effectuées aujourd'hui deviendront des recettes fiscales futures. Même les cotisations d'employeur à l'a.-e. ou au RPC/RRQ proviennent, en réalité, des salaires des travailleurs. Quant aux cotisations d'employeur à des régimes privés, déterminés ou contributifs, elles représentent un report des revenus des travailleurs. Les travailleurs peuvent ou non payer pour une meilleure protection en matière de pensions et peuvent ou non bénéficier de prestations mieux protégées. La première option représente un objectif de politique plus rentable pour le gouvernement ainsi que pour les travailleurs et entreprises du Canada.

Pour contacter Teamsters Canada:

| Lobbyiste à Ottawa

Phil Benson
pbenson@teamsters-canada.org

| Bureau national de Teamsters Canada

#804 – 2540 Daniel-Johnson
Laval, Québec H7T 2S3
info@teamsters-canada.org
www.teamsters.ca

| Médias sociaux

Facebook : TeamstersCanada

Twitter : twitter.com/TeamstersCanada

YouTube : youtube.com/TeamstersChannel