



**syndicat  
national**

# Document d'information n°6 sur les pensions

## Régimes de pension des milieux de travail

---

Partie 6 de la série

La série complète des documents d'information sur les pensions se trouve dans *Pensions Manual*, 4<sup>e</sup> édition, que vous pouvez obtenir du Syndicat national

Octobre 2007

# Document d'information #6

---

## Régimes de pension des milieux de travail

### ••• Qu'est-ce qu'un régime de pension d'un milieu de travail ou RPA?

Un régime de pension d'un milieu de travail est un arrangement de la part d'un employeur ou d'un syndicat, ou d'une entente entre un employeur et un syndicat, qui prévoit le versement d'une pension aux employés retraités sous forme de paiements réguliers (le plus souvent mensuels).

Au Canada, les régimes de pension des milieux de travail sont le plus souvent appelés des régimes de pension agréés (RPA) ou enregistrés, c'est-à-dire qu'ils répondent aux exigences de la *Loi de l'impôt sur le revenu* et sont enregistrés en vertu de cette loi, et répondent aussi aux exigences législatives de la province ou du territoire où la plupart de ses membres travaillent. (Voir le document d'information intitulé *Legislative Framework Governing Pensions*.)

Les montants des cotisations des employés et des employeurs dans un RPA ne sont pas considérés comme un revenu en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, et les revenus des placements en question sont exempts d'impôt jusqu'au début du versement des prestations.

### ••• Couverture des pensions des milieux de travail au Canada<sup>1</sup>

Le pourcentage des Canadiens qui font partie d'un RPA est à la baisse. Seulement 33,6 % des Canadiens d'âge actif font partie d'un tel régime de pension. Ce pourcentage continue de baisser – il était de 35,4 % il y a une décennie. Pour ce qui est de la main-d'œuvre rémunérée, le pourcentage des travailleurs couverts par un régime de pension était de 38,5 % en 2005. Il représente donc une réduction constante de 7,5 % par rapport au pourcentage de 46 % en 1991.

Durant la période de 1977 et 2005, les changements de couverture de pension ont été très différents par rapport aux hommes et aux femmes. Ce sont surtout les hommes qui ont connu une baisse de couverture. En 1977, plus de la moitié (52 %) des hommes au travail étaient couverts. Cette proportion a subi une baisse régulière durant toute cette période, surtout à partir de 1991, pour se situer à 38,3 % en 2005. C'était surtout dans le secteur privé, où le pourcentage est passé de 44 % à 25,9 % environ.

La situation a été très différente chez les femmes. À la suite de changements à la loi qui permettaient aux travailleurs à temps partiel de faire partie d'un RPA, et à cause aussi de l'augmentation du nombre de femmes occupant un emploi, le taux de participation des femmes a fortement augmenté de 1987 à 1993. À compter de 1993, cependant, ce pourcentage a baissé légèrement pour passer d'un peu plus de 42 % en 1993 à 38,7 % en 2005.

La couverture de pension varie beaucoup aussi entre le secteur public et le secteur privé. Le taux de participation à un régime de pension au travail n'a pas cessé de diminuer dans le secteur privé, où il est passé de 35 % en 1977 à 25,9 % en 2005. Dans le secteur public, le taux a toujours été beaucoup plus élevé. En 2005, plus de 84 % des travailleurs du secteur public étaient couverts par un régime de pension de leur milieu de travail. La couverture dans le secteur public a en fait augmenté durant une bonne partie du début de cette période, soit de 1977 à 1991, mais elle a subi ensuite une baisse.

Nous savons aussi que c'est en devenant membre d'un syndicat qu'on a les meilleures chances de faire partie d'un régime de pension de son milieu de travail. En fait, 83 % des travailleurs syndiqués font partie d'un régime de pension ou d'un REER collectif, alors que ce taux se situe à 33 % seulement chez les travailleurs non syndiqués.

En 2006, le Canada comptait environ 15 130 régimes de pension agréés couvrant presque 5,7 millions de membres.

Plus de 95 % de ces régimes de pension agréés sont régis par une loi fédérale ou provinciale sur les normes des pensions.

Il existe toutefois quelques régimes de pension de milieux de travail (moins de 25) qui ne sont pas régis par une loi sur les pensions et qui ont plutôt leur propre réglementation interne. Ces régimes couvrent surtout des fonctionnaires fédéraux, de même que la plupart des fonctionnaires des provinces et certains groupes d'employés des services publics provinciaux. La

plupart des membres du Syndicat national qui travaillent pour des gouvernements provinciaux ou dans le secteur public en général font partie d'un régime de pension de milieu de travail régi par sa propre loi.

Plus de 11 000 régimes de pension agréés (RPA) appuyés par des employeurs et des syndicats (soit le plus grand nombre des régimes de pension des milieux de travail) sont gérés par des compagnies d'assurance vie et santé. Ces régimes couvrent environ 1 million de travailleurs. Les RPA des compagnies d'assurance vie et santé ont habituellement une importance petite ou moyenne, étant donné que les régimes plus importants sont souvent financés au terme d'un arrangement fiduciaire.

### ••• Types de pensions des milieux de travail

Les deux principaux types de régimes de pension agréés sont les régimes à prestations déterminées et les régimes à cotisations déterminées. Certains régimes sont aussi une combinaison de régimes à prestations déterminées et de régimes à cotisations déterminées.

#### **Régimes à prestations déterminées (PD)**

Il s'agit de régimes de pension dont le revenu de retraite dépend d'une formule prévoyant le versement de prestations régulières basées sur les gains et les années de service.

Il existe deux types de régimes à prestations déterminées : *contributifs* ou *non contributifs*.

Un régime est *contributif* si l'employeur et les employés y versent chacun des cotisations pour son financement. Les lois sur les régimes de pension du gouvernement fédéral et de toutes les provinces imposent un niveau de cotisation d'au moins 50 % à l'employeur. Autrement dit, l'employeur doit payer au moins 50 % du coût des pensions accumulées. En règle générale, lorsqu'un employé cesse de travailler ou prend sa retraite, la partie de ses cotisations qui dépasse 50 % de la valeur de sa pension accumulée doit lui être remise ou doit être transféré dans un autre régime de pension, un REER ou un fonds de revenu viager (FRV) pour l'achat d'une rente annuelle auprès d'une compagnie d'assurance, ou doit servir à augmenter ses prestations de pension.

Un régime *non contributif* est un régime dans lequel seul l'employeur verse des cotisations.

La plupart des régimes de pension du secteur public, de même que tous les régimes à prestations déterminées qui couvrent les membres du Syndicat national, sont contributifs, étant donné que l'employeur et les employés y versent chacun des montants égaux.

Les types de prestations varient d'après la formule du régime de prestations déterminées. Les formules suivantes sont les plus courantes :

### *Gains de fin de carrière ou salaire meilleures années*

Les pensions sont basées sur les années de service du participant et ses gains moyens durant une période déterminée (souvent de trois à cinq ans et habituellement à l'approche de la retraite).

Par exemple, le régime pourrait offrir une pension basée sur 1,5 % des gains moyens du membre durant ses cinq dernières années de travail, multiplié par ses années de service. Un membre du régime qui a occupé son emploi durant 20 ans et gagné un salaire moyen de 40 000 \$ au cours de ses cinq dernières années, obtiendrait une pension annuelle de 12 000 \$ d'après la formule ci-dessus ( $40\,000 \$ \times 20 \text{ ans} \times 1,5 \%$ ).

Pour le calcul des prestations basées sur la moyenne des meilleures années, la formule moyenne varie entre les trois et les six meilleures années de participation du membre (pas nécessairement ses dernières années au travail).

### *Gains moyens de carrière*

La prestation est basée sur un pourcentage des gains moyens de carrière. Une formule typique serait une pension qui équivaut à 1,5 % des gains moyens de l'employé pour chacune de ses années de travail. Une formule intégrée (voir plus haut) prévoit généralement 2 % des gains de l'employé pour chacune de ses années, mais ce pourcentage est réduit à cause de l'intégration avec le régime de pensions du Canada.

Un membre d'un régime dont les gains moyens de carrière étaient de 30 000 \$ sur une période de 20 ans pour le compte du même employeur, par exemple, obtiendrait une prestation annuelle de 9 000 \$ ( $30\,000 \$ \times 20 \text{ ans} \times 1,5 \%$ ).

Les régimes basés sur les gains moyens de carrière prévoient souvent des améliorations par rapport à l'année de base. Autrement dit, les gains ouvrant droit à pension d'un membre sur une base annuelle deviennent plus élevés pour les années qui précèdent l'année de base. C'est que, durant ces années, les gains ouvrant droit à pension de l'employé sont habituellement plus élevés

que les gains réels des années précédentes. Si une amélioration est apportée à l'année de base ou si on rapproche celle-ci du présent, les gains ouvrant droit à pension deviennent encore meilleurs. Quand des améliorations régulières sont apportées par rapport à l'année de base, le régime de carrière moyen ressemble plus à un régime basé sur les meilleures années ou la moyenne des gains.

#### *Prestation uniforme*

Une pension à prestation uniforme se base habituellement sur un montant fixe pour chaque année de service. Le régime pourrait prévoir, par exemple, une pension de 50 \$ par mois pour chaque année de service. Pour obtenir une prestation annuelle de 12 000 \$, il faudrait donc 20 années de service x 12 mois x 50 \$). Les pensions sont souvent intégrées avec les prestations de retraite du régime de pensions du Canada de façon à prévoir des prestations de raccordement jusqu'à 65 ans.

#### *Prestation de raccordement*

Dans un régime de pension à prestations déterminées, le niveau des prestations peut aussi dépendre d'un supplément appelé *prestation de raccordement*. Les prestations de raccordement peuvent être versées n'importe quand entre le début de la retraite anticipée du membre et son 65<sup>e</sup> anniversaire de naissance.

Dans un régime à prestations déterminées, le montant des prestations de raccordement est plafonné. Le maximum des prestations de raccordement mensuelles d'un membre ne doit pas dépasser le total des prestations du régime de pensions du Canada et de sécurité de la vieillesse qu'il pourrait recevoir s'il avait 65 ans au début de ses prestations de raccordement. Toutefois, si le membre du régime n'a pas encore 60 ans ou n'a pas accumulé dix ans de service ouvrant droit à pension, le maximum de sa prestation de raccordement est réduit :

- de un quart de un pour cent pour chaque mois qui précède son 60<sup>e</sup> anniversaire de naissance ; et
- de 10 % par année pour chaque année qui manque aux dix années de service ouvrant droit à pension.<sup>2</sup>

Si la personne a accumulé ou presque accumulé le maximum permis de pension à vie, le maximum de sa prestation de raccordement est aussi réduit pour ne pas dépasser le maximum des prestations du régime de pensions du Canada, calculé au prorata de son service ouvrant droit à pension.

À remarquer que les lignes ci-dessus ne sont qu'un bref aperçu d'un concept qui s'explique mal en termes généraux. Il incombe à chacun et à chacune de s'informer pour savoir dans quelle mesure la formule d'intégration et la période de raccordement s'appliquent en ce qui concerne son régime de pension particulier.

### **Pensions intégrées**

Le concept des pensions intégrées est probablement l'un des plus difficiles à expliquer en ce qui concerne les pensions. Une formule d'intégration ajoute un élément de plus aux formules ci-dessus de prestations déterminées de pension. Dans un tel régime, les prestations ou cotisations sont coordonnées avec celles du RPC, c'est-à-dire du régime universel de pensions au travail du Canada.

Avec l'intégration, les prestations combinées des deux régimes sont l'équivalent du montant que le membre aurait reçu à partir de son seul régime de pension au travail. Par contre, le montant des prestations de la pension au travail se trouve réduit d'à peu près le montant de prestation du régime de pensions du Canada que le membre obtiendrait à 65 ans. Depuis l'adoption du régime de pensions du Canada, en 1966, la plupart des régimes de pension des travailleurs du secteur public sont intégrés avec le RPC.

Si un membre d'un régime de pension au travail commence à recevoir des prestations à 65 ans, le processus est simple. La pension qu'il reçoit à sa retraite est déjà intégrée avec celle du RPC.

Toutefois, s'il y a un écart entre la date du début de la pension d'un membre et celle de l'intégration avec le RPC, cela modifie la pension intégrée. Le but de l'intégration est de réduire la prestation de pension pour à peu près l'équivalent des prestations tirées du RPC. Si le membre commence à tirer une pension avant l'intégration, celle-ci comprendra aussi un montant qui équivaut à ses prestations en vertu du RPC. C'est ce qui est désigné sous le nom de prestations de raccordement (voir plus haut).

### **Prestations non intégrées (ou rajoutées)**

Un régime à prestations déterminées est non intégré s'il ne tient pas explicitement compte des autres prestations du RPC, c'est-à-dire du régime universel de pensions au travail du Canada. Dans un tel régime, les prestations sont « rajoutées » au lieu d'être intégrées avec celles du RPC lorsque, à 65 ans, la personne a droit à des prestations réduites en vertu de ce régime.

Autrement dit, le membre retiré reçoit un revenu de pension continu sans aucun rajustement pour les prestations auxquelles il a droit en vertu du RPC.

### **Prestations accessoires**

Un régime de pension sert surtout à offrir un revenu personnel et familial régulier aux personnes qui prennent leur retraite et cessent de faire partie de la population active. En plus de cet objectif principal, d'autres prestations, appelées prestations accessoires, peuvent être ajoutées.

Exemples de prestations accessoires ;

- acquisition immédiate ;
- prestations de préretraite ;
- prestations de décès préretraite ou postretraite ;
- pensions d'invalidité et accroissement des prestations avec exonération des cotisations durant les périodes d'invalidité ;
- prestations de raccordement et prestations temporaires payables avant d'avoir droit au plein montant des prestations de sécurité de la vieillesse ou du RPC-RRQ ;
- formes de pension optionnelles, comme des pensions réversibles ;
- accumulation des prestations durant les grossesses et les congés parentaux ; et
- protection contre l'inflation.

Chacun des points ci-dessus est défini dans le glossaire, à la fin.

### ••• Régimes à cotisations déterminées (CD)

Dans un régime à cotisations déterminées, l'employeur verse un montant fixe, soit un pourcentage des gains de l'employé, dans un compte de pension au crédit de l'employé. L'employé peut y verser aussi des cotisations, mais n'y est pas nécessairement obligé.

Les montants de cotisations est déterminé comme dans le cas des régimes à prestations déterminées. Par contre, le niveau des prestations reste inconnu tant que l'employé n'a pas pris sa retraite.

Ce sont la valeur accumulée des cotisations au moment de la retraite de l'employé, plus les gains de ces cotisations, qui servent dans le calcul du montant mensuel de pension de retraite que l'employé recevra. La valeur du compte de pension d'un employé à sa retraite dépend du rendement de l'investissement des fonds de ce compte, du rendement du marché boursier et des fluctuations des taux d'intérêt durant les années de travail de l'employé.

La valeur accumulée et les revenus d'intérêt prévus sur cette valeur accumulée servent à déterminer le montant des prestations de pension mensuelles.

Lorsqu'un employé prend sa retraite, son compte de pension est souvent utilisé pour l'achat d'un moyen de placement qui permet l'obtention d'un revenu mensuel régulier. Le moyen de placement le plus souvent acheté est une rente ou pension viagère. Il existe deux types de rentes ou pensions viagères, soit une rente viagère qui prévoit le versement de prestations mensuelles pour le reste de la vie du membre retraité, et une rente viagère à terme fixe, qui prévoit le versement de prestations mensuelles régulières pour une période déterminée.

Les deux autres moyens de placements communs qu'un particulier peut acheter à partir de son compte de pension à cotisations déterminées afin d'en tirer des prestations mensuelles de retraite sont un *fonds enregistré de revenu de retraite (FERR)* et un *fonds de revenu viager (FRV)*.

Un FERR est un fonds bénéficiant d'un abri fiscal. Chaque année, le membre doit retirer du compte de pension d'un tel fonds un montant minimum, qui dépend de son âge. Le montant ainsi retiré fait partie de son revenu imposable pour l'année. L'argent accumulé dans le FERR continue à bénéficier de l'abri fiscal tant qu'il n'est pas retiré.

Un fonds de revenu viager (FRV) ressemble à un FERR en ce sens qu'il permet le versement d'un revenu de retraite mensuel à un taux préétabli. Il existe toutefois deux différences importantes entre un FRV et un FERR.

Même si les deux fonds ci-dessus obligent la personne retraitée à en tirer un montant minimum chaque année, un FRV impose aussi un plafond au montant maximum que la personne retraitée peut en retirer chaque année. L'autre différence est que les retraités peuvent contrôler les investissements dans leur FERR pendant toute leur vie.

Un FRV (sauf au Québec) oblige les retraités à acheter une rente viagère immédiate (qui doit comprendre une prestation d'au moins 60 % au survivant, sauf si le conjoint ou la conjointe y renonce) avant la fin de leur 80<sup>e</sup> anniversaire de naissance.

Quel que soit le moyen choisi pour l'achat de prestations de retraite mensuelles dans un régime à cotisations déterminées, c'est seulement l'employé qui en assume le risque des investissements (pour la valeur actuelle ou la valeur future du régime).

En 2004, les régimes à cotisations déterminées couvraient 4,9 % des Canadiens qui avaient des régimes de pension au travail.

••• Combinaison de régimes à prestations déterminées et à cotisations déterminées

Dans un régime combiné, la pension se trouve à combiner deux types de prestations. L'employeur paie habituellement pour couvrir la prestation déterminée (comme 1 % du salaire pour chaque année de service). Vient ensuite s'ajouter une formule de cotisations déterminées, qui prévoit des cotisations aussi bien de l'employé que de l'employeur. Cet argent est utilisé pour l'achat d'une rente qui vient s'ajouter à la prestation de base garantie.

Il existe un autre type de combinaison de régime, appelé régime « hybride », qui est habituellement considéré comme un régime à prestations déterminées pour les fins de l'impôt, de la comptabilité et de la réglementation. Comme pour un régime à prestations déterminées, dans un régime hybride c'est surtout le promoteur de ce régime qui assume la plus grande partie du risque de l'investissement des fonds. Comme pour un régime à prestations déterminées également, les prestations sont exprimées sous forme de solde nominal de compte, et elles sont habituellement versées sous forme de soldes de caisse à la cessation d'emploi. Les régimes hybrides sont donc plus portables que les régimes traditionnels à prestations déterminées, et peut-être aussi plus attrayants pour une main-d'œuvre plus mobile. Un exemple typique de régime hybride est un régime à solde de caisse, dans lequel le solde du compte nominal de l'employé augmente à un taux d'intérêt défini et avec les cotisations annuelles de l'employeur.

••• Avantages évidents d'un régime de pension à prestations déterminées

Le meilleur régime de pension est un régime à prestations déterminées. Cela ne fait aucun doute. Les régimes à cotisations déterminées valent mieux que rien pour la plupart des travailleurs, bien sûr, mais ils ne peuvent pas offrir le même niveau de prestations qu'un régime à prestations déterminées.

*Moins de risque / plus de certitude* – Un régime à prestations déterminées présente moins de risque pour un travailleur et garantit mieux le montant de revenu qu'il pourra en retirer à sa retraite. C'est parce qu'un régime à prestations déterminées est d'abord et avant tout une ressource commune. Autrement dit, si le fonds devient insuffisant, l'employeur, qui en est le promoteur, doit au moins essayer de combler ce manque pour faire en sorte que les prestations promises soient obtenues. Un régime à cotisations

déterminées est seulement une accumulation de fonds sans prestations promises. Si le régime à prestations déterminées vient à manquer de fonds, il faut alors que l'employeur couvre ce qui manque ou aide les employés à le couvrir. Si le régime à cotisations déterminées ne suffit pas à garantir une retraite convenable, l'employé n'a tout simplement pas de chance.

*Avantages supplémentaires* – Un régime à prestations déterminées peut offrir divers avantages en plus des prestations de pension, comme de meilleures prestations de retraite anticipée, des prestations de survivant meilleures que celles exigées par la loi, une transférabilité, des prestations d'invalidité et une protection contre l'inflation.

Même si les régimes à cotisations déterminées peuvent prévoir des prestations en plus d'un revenu de retraite, il faut que ces prestations soient achetées par chaque individu au moment de prendre sa retraite, ce qui réduit beaucoup les revenus mensuels qu'il peut obtenir.

*Frais d'administration moins élevés* – Comme les régimes à prestations déterminées ont une gestion centrale, les frais d'administration retirés de leurs fonds de pension sont partagés entre tous les bénéficiaires, de telle sorte qu'ils sont moins élevés.

Dans un régime à cotisations déterminées, surtout s'il est géré individuellement, il faut payer à l'industrie des régimes de retraite des frais de gestion de placements plus élevés pour chaque compte particulier, ce qui laisse moins d'argent comme revenu de retraite.

Lorsqu'un employeur décide de transférer un régime en un régime à cotisations déterminées, il se trouve le plus souvent à en transférer les frais d'administration aux travailleurs individuels. Cela peut apporter des profits énormes au secteur des placements, ce qui explique pourquoi il cherche tant à faire convertir des régimes à prestations déterminées en des régimes à cotisations déterminées.

*Garantie* – Un régime à prestations déterminées offre un revenu garanti pour le reste de la vie de la personne retraitée et, le plus souvent, paie aussi des prestations au conjoint survivant ou à la conjointe survivante durant le reste de la vie.

Un régime à cotisations déterminées ne garantit pas à la personne retraitée des prestations pour le reste de sa vie. Celle-ci pourrait donc vraiment se retrouver sans pension si elle continue à vivre après l'épuisement du fonds de pension accumulé. C'est seulement par l'achat d'une rente qu'il est possible de garantir des prestations à vie, mais cela coûte cher, ce qui a pour effet de réduire les paiements mensuels disponibles.

L'achat d'une rente avec prestations de survivant coûte encore plus cher, ce qui réduit encore le revenu de retraite disponible. Comme l'espérance de vie augmente, les régimes à cotisations déterminées ne garantissent pas des fonds suffisants pour les gens qui vivront plus vieux que prévu.

Les régimes à prestations déterminées sont ce qu'il y a de mieux pour les travailleurs. Ils leur garantissent un revenu de retraite certain pour le reste de leur vie, sans compter que les risques et responsabilités d'un revenu de retraite à offrir incombent à l'employeur ou sont partagés également entre l'employeur et les travailleurs.

1 *Régimes de pension au Canada*, Le Quotidien (Statistique Canada : 21 juin 2007)

2 Morneau Sobeco Handbook of Canadian Pension and Benefit Plans, 13th edition, edited by Jennifer A. Greenan, (CCH Canadian Limited, Toronto: 2005)