

Ottawa, le 3 septembre 2019

98,5 FM (CHMP)
Place Bonaventure
800, rue de la Gauchetière Ouest, bureau 1100
Montréal (Québec) H5A 1M1

Objet : Un autre point de vue sur les régimes de retraite à prestations déterminées

Bonjour M. Arcand,

Nous tenons à vous féliciter pour vos chroniques sur l'économie et la planification financière dans le cadre de votre émission. L'un des principes directeurs de l'Institut canadien des actuaires est de faire passer l'intérêt des Canadiens d'abord. Dans cet esprit, nous reconnaissons l'importance de votre travail et appuyons vos initiatives de diffusion des connaissances financières.

Votre chroniqueur Pierre-Yves McSween a abordé la question des régimes de retraite à prestations déterminées (régimes PD) lors de vos émissions du [22 août](#) et du [23 août](#). Il est vrai que les régimes PD ne répondent peut-être pas aux modèles d'affaires de tous les employeurs. Nous voyons d'ailleurs apparaître une nouvelle vague de régimes, tels que les régimes à prestations cibles et les régimes hybrides. Toutefois, l'ICA est d'avis que le régime PD demeure un excellent véhicule d'épargne-retraite lorsqu'il est adapté à la réalité du promoteur et de sa main-d'œuvre. Nous tenons donc à clarifier ici quelques points abordés au cours de l'exposé de M. McSween et vous offrir le concours de l'un de nos membres, expert dans le domaine, afin de bien informer votre public sur cet enjeu important.

La pérennité du régime

Une cessation de régime causée par l'insolvabilité du promoteur demeure toujours une possibilité, mais il ne faut pas généraliser. Ces cas de fermeture de régimes entraînant la réduction des prestations sont très peu fréquents.

Il faut savoir que le bilan d'un régime PD est établi périodiquement par un actuaire afin d'en établir le financement selon les exigences des normes actuarielles, des lois en vigueur et des organismes de réglementation tels que Retraite Québec. Ce bilan varie d'un rapport à l'autre. Il peut passer d'un déficit à un surplus et vice versa, dépendant principalement des conditions des marchés financiers. C'est la pérennité du régime qui compte et celle-ci est assurée par la grande rigueur du cadre législatif des régimes PD.

Les nombreux avantages des régimes PD

Les avantages des régimes PD sont très nombreux pour l'employé, peu importe que son passage chez l'employeur soit bref ou qu'il y consacre toute sa carrière :

- Revenu stable et prévisible à la retraite;
- Prestation pratiquement à l'abri des fluctuations des marchés;
- Protection contre l'inflation, avant et(ou) après la retraite, selon les dispositions prévues au régime;
- Les risques auxquels sont confrontés les participants (les principaux étant le placement, la gestion d'actif et la longévité) reposent sur les épaules du promoteur de régime;
- L'employé n'a pas à assumer des frais onéreux de placement propres à l'épargne personnelle (ce qui peut être très avantageux, puisque 1 % de frais additionnels de gestion annuelle se traduit par environ 25 % de réduction des revenus à la retraite);
- L'employé bénéficie indirectement de l'expertise de plusieurs intervenants (actuaire, gestionnaires de fonds, supervision de près des organismes de réglementation);
- Subvention possible favorisant la retraite anticipée.

Le régime PD vu comme « une prison »

Il est clair qu'un régime PD peut également constituer un élément de rétention de la main-d'œuvre chez un employeur. Cependant, l'employé demeure entièrement libre d'explorer d'autres possibilités de carrière : le régime PD ne menotte pas l'employé à son employeur. Plusieurs facteurs sont pris en compte dans la décision relative à un changement d'emploi, bien au-delà de l'enjeu de la retraite.

En général, un employé peut être pratiquement assuré de récupérer la valeur de sa prestation acquise durant les années où il aurait été membre d'un régime PD avant d'entreprendre de nouveaux projets de carrière. De plus, l'immobilisation de la valeur actualisée dans le CRI (compte de retraite immobilisé) a pour objectif que le participant consacre cette somme au financement de sa retraite. L'employé n'y perd donc rien.

Quant à l'employé qui délaisse son emploi après seulement quelques années de participation au régime PD de son employeur, il se voit généralement offrir deux options, soit une rente différée ou un montant forfaitaire représentant la valeur actualisée de sa rente acquise. Le montant forfaitaire est établi selon des normes actuarielles qui tiennent compte des rendements du marché au moment de la cessation d'emploi. Selon certaines conditions, la somme peut être transférée à l'abri de l'impôt soit dans un compte individuel ou dans le régime de son nouvel employeur. Ce montant est basé sur les prestations promises, et non sur les cotisations de l'employé et de celles versées par l'employeur en son nom accumulées avec intérêt. De plus, il est requis que l'employeur finance au moins la moitié de la valeur de la rente. Si un participant opte pour la valeur actualisée, il devient alors tout à fait libre d'investir cette somme comme bon lui semble, tout comme il le ferait pour un REER.

Bien qu'il puisse être attrayant de retirer une somme forfaitaire considérable d'un régime PD, un participant prenant une telle décision s'expose inévitablement aux risques énumérés plus haut. Ce choix doit donc être le fruit d'une réflexion appropriée, selon la situation individuelle du participant.

Il nous semble important de mentionner que de façon générale en ce qui a trait à la retraite, ou relativement à toute autre question d'ordre financier, il n'existe pas de réponse unique qui sied à tout un chacun.

La « pénalité » en cas de retraite anticipée

Dans le cadre des régimes PD, le terme « pénalité » est malheureusement utilisé pour décrire la réduction de la rente chez un employé qui prend sa retraite, mais ne répond pas aux exigences d'âge et(ou) d'années de service lui permettant de toucher une pleine prestation.

Lors d'une retraite anticipée, la rente de retraite est versée prématurément et les régimes prévoient une réduction de la rente pour compenser le fait que le participant touchera une rente de retraite sur une plus longue période. Cette réduction s'appuie sur des principes actuariels visant à préserver la pérennité du régime PD. Pour fin d'analogie, tout comme dans un REER, si l'argent est retiré plus tôt, on bénéficiera de moins de cotisations et de placements que si on l'avait laissé fructifier plus longtemps.

Cependant, une telle réduction ne peut jamais « pénaliser » le participant, car en vertu des règles prescrites, cette réduction ne doit pas excéder la valeur additionnelle qu'il reçoit. En réalité, dans la plupart des cas, c'est plutôt un subside qui en découle, car la réduction est très souvent moindre que cette valeur additionnelle.

Tel que mentionné précédemment, l'ICA est d'avis que les régimes PD offrent de nombreux avantages. Nous sommes persuadés que vos auditeurs aimeraient entendre le point de vue d'un actuaire à ce sujet. À cet égard, nous vous invitons à communiquer avec nous afin que nous vous mettions en contact avec l'un de nos membres.

Cordialement,

Michel C. Simard
Directeur général
Institut canadien des actuaires