

Régimes de retraite : le vrai et le faux

Hubert Frenken

Les professionnels en matière de pensions et d'avantages sociaux semblent croire qu'il y ait eu des conversions massives de régimes enregistrés de pension (REP) à prestations déterminées en mécanismes de pension à cotisations déterminées (surtout en faveur des REP à cotisations déterminées et des REER collectifs). Si tel est le cas, dans quelle mesure les travailleurs sont-ils touchés? Plus précisément, a-t-on observé une baisse considérable du nombre d'emplois prévoyant un REP à prestations déterminées au cours des dernières années? La présente étude donne à entendre qu'il n'en est rien. (Pour une définition des régimes à cotisations déterminées et à prestations déterminées, voir *À propos des données*.)

Toute variation observée dans la proportion d'emplois assortis d'un régime de retraite de qualité (à prestations déterminées)¹ aurait une incidence au-delà du seul domaine des pensions et des avantages sociaux. Elle aurait en effet un impact sur l'ensemble des marchés du travail au Canada. Par exemple, certains analystes considèrent la présence (ou l'absence) d'un REP de qualité comme étant l'indice d'un «bon» (ou d'un «mauvais») emploi. La stabilité du taux de couverture des REP à prestations déterminées laisse entrevoir que les bons emplois ne disparaissent pas au rythme qu'évoquent certains observateurs.

Hubert Frenken est au service de la Division de l'analyse des enquêtes sur le travail et les ménages. On peut communiquer avec lui au (613) 951-7569.

À propos des données

Les données proviennent de plusieurs sources, mais surtout de l'Enquête sur la population active (EPA) et de la Base de données sur les régimes de pensions au Canada (BDRP) de la Division du travail. La BDRP englobe tous les régimes enregistrés de pension (REP) de l'employeur au pays, de même que leurs participants et leurs caractéristiques. Elle est mise à jour chaque année à partir de renseignements obtenus des organismes fédéraux et provinciaux de contrôle des régimes de retraite.

Étant donné que la date d'entrée en vigueur prévue pour la plupart des nouveaux régimes et pour les modifications qui sont apportées aux anciens correspond au 1^{er} janvier et que la plupart des cessations de régime ont lieu le 31 décembre, les données annuelles font état des renseignements qui prévalaient le 1^{er} janvier. Par contre, les chiffres de participation de chaque année sont recueillis en date du 31 décembre ou le plus près de la date de fin de l'exercice financier. Dans certains cas, toutefois, toutes les personnes qui participaient à un régime à quelque moment durant l'année ou qui avaient été temporairement mises à pied à la fin de l'exercice étaient incluses. C'est pourquoi les données de l'EPA représentent la moyenne des 12 mois précédents. Ainsi, pour les taux de couverture de 1994, les données de la BDRP de janvier 1994 sont comparées au nombre moyen de travailleurs rémunérés pour 1993 d'après les données de l'EPA. Seuls les travailleurs rémunérés sont compris, car les travailleurs autonomes qui exploitent une entreprise non constituée en société, les chômeurs et les travailleurs non rémunérés ne peuvent participer à un REP.

Parmi les caractéristiques de la BDRP, on retrouve les formules qui servent à définir les droits de retraite des participants. Il existe deux formules de base : les régimes à presta-

tions déterminées et ceux à cotisations déterminées. En vertu des premiers, la pension du participant est expressément définie, le plus souvent en pourcentage du salaire. Les cotisations patronales sont versées dans la mesure voulue pour maintenir la solidité du régime sur le plan actuariel. Pour les régimes à cotisations déterminées, aucune méthode précise n'est prévue pour le calcul de la rente, mais les cotisations patronales (et les cotisations salariales, s'il y a lieu) sont définies. Les cotisations s'accumulent, donnent lieu à des revenus de placement et fournissent une rente à la retraite. Un nombre de plus en plus important d'employeurs ont établi des régimes hybrides, en vertu desquels l'employé peut choisir une pension à prestations déterminées ou à cotisations déterminées. La plupart des employés préfèrent la formule des pensions à prestations déterminées, les régimes en cause sont donc classés comme des régimes à prestations déterminées.

Les REP à cotisations déterminées, les REER collectifs et les autres régimes d'épargne de l'employeur (enregistrés ou non) sont souvent considérés comme un tout et une seule même chose dans le milieu des pensions, mais seuls les premiers sont inclus dans la BDRP.

Le secteur public, dans la présente étude, englobe tous les employés des trois paliers de gouvernement (fédéral, provincial/territorial et municipal), les employés des entreprises, organismes et commissions exploités ou parrainés par ces gouvernements, et les travailleurs des hôpitaux publics et des établissements d'enseignement, exception faite des universités. Le secteur privé compte pour le reste. Pour plus de renseignements sur la Base de données sur les régimes de pensions au Canada, communiquer avec la Section des pensions de la Division du travail au (613) 951-4034.

Pourquoi convertir?

De nombreux articles ont souligné la désaffection croissante des employeurs (et, dans une certaine mesure, des employés) pour les régimes à prestations déterminées. Certains ont même reproduit des témoignages selon lesquels des employeurs auraient converti leur régime existant en un régime à cotisations déterminées, un REER collectif, un régime de participation aux bénéfices ou un autre mécanisme d'épargne tel qu'un régime d'actionnariat à l'intention des employés. Parmi les motifs invoqués pour ces conversions, on mentionne les lourdes contraintes imposées par la loi aux régimes à prestations déterminées, les frais d'administration additionnels que ces régimes entraînent et la renonciation à l'épargne-retraite des travailleurs qui changent souvent d'emploi au sein d'une population active très mobile².

D'après des données limitées obtenues par Statistique Canada auprès des organismes de contrôle des régimes de retraite de Terre-Neuve, de la Nouvelle-Écosse, du Manitoba, de la Saskatchewan, de l'Alberta et de la Colombie-Britannique, un motif de cessation a été donné pour 900 des 1 650 REP auxquels on a récemment mis fin dans ces provinces. De ces 900 régimes, 22 % (englobant 61 % des 26 900 participants en cause) ont été remplacés par un nouveau REP (vraisemblablement un régime à cotisations déterminées) ou par un REER collectif³. Parallèlement, une étude réalisée dernièrement pour la Society of Actuaries et l'Institut canadien des actuaires, faite à partir de données extraites des fichiers de la Commission des régimes de retraite de l'Ontario, a révélé que 35 % des 127 régimes auxquels on a mis fin entre 1988 et 1993 (englobant 37 % des 23 100 participants touchés) ont été remplacés par un REP à cotisations déterminées ou par un REER collectif⁴.

Augmentation du nombre de travailleurs visés par un régime à cotisations déterminées

Alors que ces données font état de conversions importantes de régimes à prestations déterminées en régimes à cotisations déterminées, il existe aussi des preuves irréfutables voulant que le nombre de travailleurs couverts par certains types de mécanismes de pension à cotisations déterminées soit en forte hausse⁵. À titre d'exemple, la participation dans les REP à cotisations déterminées a bondi de 56 % de 1986 à 1994. Pourtant, même si ces régimes sont nombreux, ils ont toujours visé un nombre relativement restreint de travailleurs. Ainsi, 55 % des 15 750 REP en vigueur en 1994 étaient des régimes à cotisations déterminées, mais ils

ne regroupaient que 10 % des 5,2 millions de participants à un REP. Ce faible taux de couverture s'explique, dans une certaine mesure, par le secteur public, où les régimes à cotisations déterminées sont pratiquement inexistantes. Pourtant, même dans le secteur privé, seulement 15 % (421 000) de tous les participants à un REP en 1994 bénéficiaient d'un régime à cotisations déterminées et ils ne représentaient que 4,6 % de l'ensemble des travailleurs rémunérés dans ce secteur. (Pour une définition des secteurs public et privé, voir *À propos des données*.)

Bien que le nombre total de travailleurs couverts par un REER collectif ne soit pas connu, plusieurs indices portent à croire qu'il s'est considérablement accru au cours des 10 dernières années. Selon

Tableau
Participation à un REP selon le genre de régime et le secteur

	Ensemble des régimes *		Régimes à prestations déterminées	
	Participants	Couverture **	Participants	Couverture **
	en milliers	%	en milliers	%
Les deux secteurs				
1986	4 668	43,6	4 296	40,1
1988	4 845	42,5	4 430	38,8
1990	5 109	42,4	4 634	38,4
1992	5 318	45,0	4 776	40,4
1994	5 215	44,2	4 645	39,3
Secteur public				
1986	2 086	83,6	2 043	81,9
1988	2 172	88,0	2 120	82,3
1990	2 266	89,7	2 212	87,5
1992	2 555	95,1	2 464	91,7
1994	2 461	92,1	2 360	88,4
Secteur privé				
1986	2 582	31,4	2 252	27,3
1988	2 673	30,3	2 310	26,1
1990	2 844	29,8	2 422	25,4
1992	2 764	30,2	2 312	25,2
1994	2 759	30,2	2 285	24,9

Sources : Base de données sur les régimes de pensions au Canada, Enquête sur la population active et Division des institutions publiques

* Comprend les régimes mixtes et autres régimes hybrides, de même que les régimes à prestations déterminées et à cotisations déterminées.

** Nombre de participants en pourcentage du nombre total de travailleurs rémunérés. Les participants résidant au Yukon, dans les Territoires du Nord-Ouest ou à l'extérieur du Canada sont exclus du calcul, étant donné que l'Enquête sur la population active ne porte pas sur ces territoires.

L'Association canadienne des compagnies d'assurances de personnes (ACCAP), les compagnies d'assurance-vie ont administré l'actif de 7 500 REER collectifs pour un total de 159 500 membres en 1985. Neuf ans plus tard, le nombre de régimes était passé à près de 18 000, visant presque 710 000 personnes (ACCAP, 1995). S'il n'est pas possible de calculer la proportion de tous les participants à un REER collectif que représentent ces 710 000 personnes, il y a néanmoins lieu de croire que la participation à des régimes semblables administrés par d'autres institutions financières ou autogérés par l'employeur a également connu un essor.

Le nombre de travailleurs qui participent à d'autres mécanismes de pension à cotisations déterminées semble beaucoup moins important. L'adhésion aux régimes de participation différée aux bénéfices, qui n'a d'ailleurs jamais été très forte, s'est limitée à environ 350 000 personnes en 1993 (Statistique Canada, 1996); de plus, même s'il n'existe aucune donnée sur la participation aux régimes d'épargne non enregistrés de l'employeur (les régimes d'actionariat à l'intention des employés, par exemple), le taux de couverture de ces régimes n'est vraisemblablement pas élevé, en partie parce qu'ils n'offrent aucune aide fiscale.

Variation négligeable de la couverture des régimes à prestations déterminées

La participation accrue aux régimes à cotisations déterminées s'est-elle faite au détriment des régimes à prestations déterminées? Le pourcentage de travailleurs rémunérés visés par un REP à prestations déterminées a effectivement très peu changé au cours des dernières années, allant de 40 % en 1986 à 39 % en 1994 (tableau). Ce taux peut néanmoins s'avérer

trompeur à cause de l'influence du secteur public, où on modifie rarement la conception d'un régime. Dans les faits, la proportion de travailleurs du secteur public visés par un régime à prestations déterminées est passée de 82 % en 1986 à 88 % en 1994. Parallèlement, la part de travailleurs rémunérés du secteur privé qui participaient à un régime à prestations déterminées a à peine régressé au cours de cette période, passant d'un peu plus de 27 % à 25 %⁶.

Pertes d'emploi et nouveaux régimes

Ce léger recul est encore plus surprenant lorsqu'on tient compte des facteurs autres que la conversion d'un régime à prestations déterminées en un régime à cotisations déterminées. Ainsi, les mises à pied massives observées dans les industries où le taux de couverture des régimes à prestations déterminées est traditionnellement élevé auraient favorisé ce repli. De 1986 à 1994, par exemple, le groupe d'industries des mines, carrières et puits de pétrole a perdu 16 400 participants à un REP; celui des transports, communications et autres services publics en a perdu 32 100, et celui des industries de la première transformation des métaux, de la fabrication de produits métalliques et de la machinerie en a perdu au total 49 800. Étant donné l'ampleur de ces pertes d'emploi, il faut croire que des emplois créés dans d'autres groupes d'industries ont rétabli la couverture des régimes à prestations déterminées.

En effet, on observe une certaine préférence pour les régimes à prestations déterminées parmi les nouveaux REP enregistrés de 1986 à 1994, quoique dans une proportion beaucoup moindre que par le passé. En 1994, sur les 260 000 travailleurs participant aux 4 400 nouveaux régimes établis au cours de cette période, 56 % (soit 146 000) bénéficiaient d'un méca-

nisme de pension à prestations déterminées et le reste, d'une formule à cotisations déterminées. En dépit de cet ajout de nouveaux régimes, 89 % de tous les participants à un REP avaient une formule à prestations déterminées cette année-là.

La croissance des régimes de pension à cotisations déterminées, et plus particulièrement la forte poussée des REER collectifs, n'ont pas été réalisées uniquement au détriment des REP à prestations déterminées. Le REER collectif a plutôt été adopté par les employeurs comme supplément à un REP existant ou en remplacement pur et simple d'un REP. Ce dernier phénomène prend toute son importance lorsqu'on examine dans quelle mesure les travailleurs sont visés par un programme de pension de l'employeur. Le taux de couverture de 30 % pour les REP du secteur privé ne donne qu'une partie du tableau. La couverture totale est probablement beaucoup plus élevée. De plus, la part de l'épargne-retraite globale associée aux régimes à cotisations déterminées augmente peut-être plus rapidement que celle attribuable aux régimes à prestations déterminées.

Une situation quelque peu différente aux États-Unis

La perception d'un abandon massif des régimes à prestations déterminées ne tient peut-être qu'aux observations de ce phénomène aux États-Unis. De 1980 à 1987, le pourcentage de travailleurs américains du secteur privé visés par un régime de retraite à prestations déterminées est passé de 38 % à 31 %, alors que le pourcentage de travailleurs bénéficiant d'un régime à cotisations déterminées montait en flèche. Si bon nombre des nouveaux mécanismes de pension à cotisations déterminées représentaient des régimes supplémentaires utilisés par les employeurs pour bonifier les droits constitués dans

des programmes «primaires», le taux de couverture des régimes primaires à cotisations déterminées a tout de même progressé, passant de 8 % des travailleurs du secteur privé en 1980 à 15 % en 1987⁷.

Résumé

Le pourcentage de travailleurs du secteur privé visés par un REP à prestations déterminées au Canada a très peu diminué au cours des dernières années, malgré les nombreux bruits qui courent au sujet d'une désaffection croissante à l'égard de ces régimes et une chute appréciable de la proportion correspondante aux États-Unis. On peut même faire valoir que le léger repli est étonnant, vu le nombre de régimes à prestations déterminées convertis en formules à cotisations déterminées, les pertes d'emploi dans les industries où la couverture des régimes à prestations déterminées a toujours été élevée, et la préférence (plus marquée que par le passé) pour les mécanismes de pension à cotisations déterminées dans les nouveaux REP. Cependant, la poussée en apparence très forte des REER collectifs compte pour beaucoup lorsqu'on calcule le pourcentage de travailleurs bénéficiant d'un programme de pension et elle risque, avec le temps, de réduire sensiblement la part de l'épargne-retraite qui revient aux régimes à prestations déterminées.

Remerciements

L'auteur tient à remercier Michael Sze, actuaire-conseil, Hewitt Associates, pour ses précieuses observations et suggestions.

Notes

1 La plupart des participants à un REP à prestations déterminées ont tendance à accumuler une pension de retraite plus élevée que ceux qui bénéficient d'un mécanisme de pension à cotisations déterminées, en supposant un salaire et des états de service semblables. Pour une analyse détaillée des niveaux des rentes prévus par divers types de REP, voir Frenken (1995).

2 Pour une explication des inconvénients des régimes à prestations déterminées pour les employeurs, voir Guay (1993) et Simpson (1991); pour une explication de la perte de l'épargne-retraite et des occasions de REER lorsqu'un participant à un régime à prestations déterminées cesse d'y adhérer avant d'atteindre l'âge de la retraite, voir Adams (1995) et Guay (1995); et, pour des données anecdotiques sur les conversions de régimes à prestations déterminées en régimes à cotisations déterminées, voir Bak (1995), Heale (1993) et Schiele (1993).

3 Il s'agit de renseignements supplémentaires présentés dans la Base de données sur les régimes de pensions au Canada (voir *À propos des données*).

4 Pour plus de détails, communiquer avec Michael Sze, actuaire-conseil, Hewitt Associates, Toronto, au (416) 225-5001.

5 L'augmentation de l'actif détenu par ces régimes sert aussi d'indicateur de la croissance des mécanismes de pension à cotisations déterminées. Selon la dernière enquête sur les administrateurs des régimes à cotisations déterminées menée par la revue *Benefits Canada*, les institutions financières du Canada détenaient 30 milliards de dollars pour le compte des REP à cotisations déterminées, des REER collectifs et des régimes de participation différée aux bénéfices au 30 juin 1995; il s'agit d'une hausse de près de 7 milliards de dollars comparativement au montant détenu un an auparavant (Bak et Grossi, 1995).

6 Ces taux diffèrent quelque peu de ceux déjà publiés par la Division du travail (Statistique Canada, 1996) pour plusieurs motifs. Ces taux ne tiennent pas compte des personnes résidant au Yukon, dans les territoires du Nord-Ouest ou à l'extérieur du Canada, car ces territoires ne sont pas dans le champ de l'Enquête sur la population active. De plus, les définitions des secteurs public et privé ne sont pas tout à fait identiques.

7 Aux États-Unis, les mécanismes de pension à cotisations déterminées englobent les régimes de retraite à cotisations déterminées,

les «individual retirement accounts» (semblables aux REER individuels canadiens), les régimes dits «401(k)» (semblables aux REER collectifs canadiens) et les régimes d'actionariat à l'intention des employés. Pour une description détaillée de ces régimes et la propension à les adopter, voir U.S. Department of Labor (1992).

Documents consultés

ADAMS, D. «Will the Fed's reintroduce the PAR?» dans *Benefits and Pensions Monitor*, octobre 1995, p. 49-53.

ASSOCIATION CANADIENNE DES COMPAGNIES D'ASSURANCE DE PERSONNES (ACCAP). «Souscription de rentes au Canada, Circulaire n° 5520, Toronto, août 1995.

BAK, L. «The big switch», éditorial dans *Benefits Canada*, vol. 19, n° 10, novembre 1995, p. 7.

BAK, L. et F. GROSSI. «Sweet selections» dans *Benefits Canada*, vol. 19, n° 11, décembre 1995, p. 47-54.

ÉTATS-UNIS. Department of Labor, *Trends in Pensions 1992*, publié sous la direction de J.A. Turner et D.J. Beller, Washington, 1992.

FRENKEN, H. «Éventail de régimes de retraite» dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPB au catalogue, vol. 7, n° 2, Statistique Canada, Ottawa, Été 1995, p. 23-31.

GUAY, M. «Do defined benefit plans offer less risk to participants than defined contribution plans?» dans *Benefits and Pensions Monitor*, octobre 1995, p. 43-47.

---. «How small employers can offer an inexpensive defined benefit pension» dans *Benefits and Pensions Monitor*, septembre/octobre 1993, p. 16-18.

HEALE, M. «Can the DB pension withstand the pressure?» dans *Benefits and Pensions Monitor*, septembre/octobre 1993, p. 24-30.

SCHIELE, R. «How real is the shift to defined contribution plans?» dans *Benefits and Pensions Monitor*, septembre/octobre 1993, p. 43-48.

SIMPSON, S. «The big switch» dans *Benefits Canada*, vol. 15, n° 9, octobre 1991, p. 35.

STATISTIQUE CANADA. *Programmes de revenu de retraite au Canada : un aperçu statistique*, n° 74-507-XPB au catalogue, Ottawa, 1996.