

Comparaison de la valeur des prestations de retraite du RREGOP avec celle de régimes de retraite de certaines grandes organisations et aperçu des tendances en matière de régimes de retraite

MERCER

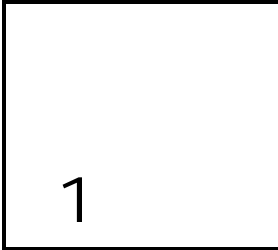


MARSH MERCER KROLL
GUY CARPENTER OLIVER WYMAN

Septembre 2007

Table des matières

1. Introduction.....	1
2. Sociétés participantes.....	2
3. Méthodologie et hypothèses	3
4. Résultats.....	7
5. Tendances en matière de régimes de retraite	14
6. Conclusion	23
Annexe A	25



Introduction

Cette analyse a été produite dans le cadre d'une étude que le Secrétariat du Conseil du trésor entend effectuer sur la situation financière de l'ensemble des retraités au Québec et plus particulièrement celle des retraités des secteurs public et parapublic du Québec.

Cette analyse compare les prestations du RREGOP et les cotisations versées par les participants à ce régime avec celles d'autres régimes de retraite offerts dans les secteurs public et privé au Canada. Cette analyse traite également :

- Des tendances futures en matière de conception de régimes de retraite;
- Des types de régimes de retraite offerts par les employeurs des marchés comparateurs, notamment en ce qui a trait aux critères d'admissibilité à la retraite, aux dispositions d'indexation et aux formules de calcul de la rente.

Outre la taille du régime de retraite qui devait être comparable à celle du RREGOP, un des principaux critères de sélection des sociétés participantes à l'étude a été la disponibilité de l'information dans les délais impartis. Ainsi, 22 sociétés ont donc accepté de participer à l'étude. Une liste de ces sociétés est présentée à la section 2 du présent rapport.

Cette analyse comprend cinq sections :

- Liste des sociétés qui ont accepté de participer à l'étude;
- Description de la méthodologie et des hypothèses utilisées;
- Présentation des résultats de notre étude;
- Tendances en matière de régimes de retraite;
- Conclusion.

De plus, l'annexe A présente un tableau sommaire des dispositions des régimes de retraite des sociétés ayant participé à l'étude.

2

Sociétés participantes

Voici la liste des sociétés qui ont accepté de participer à notre étude :

- Secteur public
 - Gouvernement fédéral
 - Hospitals of Ontario Pension Plan (HOOPP)
 - Ontario Municipal Employees Retirement System (OMERS)
 - Ontario Public Service
 - Ontario Teachers'
 - Ville de Montréal
- Sociétés d'État
 - Banque du Canada
 - CBC/Société Radio-Canada
 - Société canadienne des postes
 - Hydro Québec
 - VIA Rail Canada Inc.
- Secteur parapublic
 - Université Concordia
 - Université de Montréal
 - Université de Sherbrooke
 - Université Laval
 - Université McGill
- Grandes sociétés
 - Air Canada
 - Banque Nationale du Canada
 - Banque Royale du Canada
 - Bell Canada Enterprise
 - Canadien National
 - Mouvement des Caisses Desjardins

Aux fins de l'étude, lorsque la société parraine plus d'un régime, nous avons choisi celui qui représente la majorité des employés et qui est davantage comparable au RREGOP.

3

Méthodologie et hypothèses

Méthodologie

Dans un premier temps, nous avons effectué la collecte de l'information auprès des sociétés ayant accepté de participer à l'étude. Les renseignements recueillis portent sur les dispositions de leur régime de retraite. Dans le cas de certains régimes, principalement ceux des secteurs public et parapublic, l'information est d'ordre public et accessible sur le site Web de la société qui parraine le régime.

Régimes évalués

Parmi les régimes de retraite des sociétés participantes, nous n'avons pas tenu compte des dispositions plus favorables offertes aux participants occupant un emploi lié à la sécurité publique, notamment les pompiers et les policiers, afin de ne pas fausser les résultats de l'étude puisque le RREGOP ne couvre pas de participants reliés à la sécurité publique.

Les régimes de retraite des sociétés participantes sont enregistrés au Québec, en Ontario ou au palier fédéral. Il y a parmi eux des régimes de retraite à prestations déterminées, à cotisations déterminées et des régimes hybrides.

Une description des régimes ayant fait l'objet de l'étude est présentée à l'annexe A du présent rapport.

Profils types

Notre analyse comparative a porté sur cinq employés type. Le profil de ces employés a été élaboré conjointement avec des représentants du Secrétariat du Conseil du trésor.

Ces profils correspondent à des corps d'emploi qui sont représentatifs de la population participante au RREGOP. Voici des exemples de corps d'emploi correspondant aux profils retenus de la présente analyse :

- Profil 1 : une technicienne;
- Profil 2 : une agente de bureau;
- Profil 3 : un technicien, classe principale;
- Profil 4 : une infirmière auxiliaire;
- Profil 5 : un professionnel, un enseignant ou un infirmier bachelier.

À noter que c'est par un même souci de représentativité que trois profils sur les cinq représentent des femmes : au RREGOP, plus de 70 % des participants sont de sexe féminin.

Voici un résumé des profils :

	Profil 1	Profil 2*	Profil 3	Profil 4	Profil 5
Âge au 2007-01-01	45 ans	36 ans	45 ans	50 ans	40 ans
Âge à l'entrée	35 ans	35 ans	23 ans	40 ans	22 ans
Service au 2007-01-01	10 années	0,8 année	22 années	10 années	18 années
Salaire annuel en 2007	45 000 \$	35 000 \$	50 000 \$	45 000 \$	65 000 \$
Sexe	F	F	M	F	M
Années de service au départ à la retraite	25 années	20 années	32 années	20 années	35 années
Âge au départ à la retraite	60 ans	60 ans	55 ans	60 ans	57 ans

* Participant travaillant à temps partiel, c'est-à-dire quatre jours par semaine.

Hypothèses

Nous avons établi la valeur des prestations en répartissant la valeur actualisée des prestations sur la valeur actualisée des salaires au cours de la carrière. Nous avons ainsi obtenu un coût nivelé exprimé en pourcentage du salaire de l'employé type.

Voici les principales hypothèses utilisées¹ :

Hypothèses démographiques	
Date de l'évaluation	1 ^{er} janvier 2007
Table de mortalité	UP94 projetée à l'année 2015 ²
Différence d'âge entre les conjoints	L'homme est âgé de trois années de plus que la femme
Cessation d'emploi avant la retraite	Aucune
Âge au départ à la retraite	Selon le profil

Hypothèses économiques	
Taux d'escompte	6,75 %
Taux d'inflation (IPC)	2,50 %
Augmentations salariales	3,50 %
Intérêt sur les cotisations	6,75 %

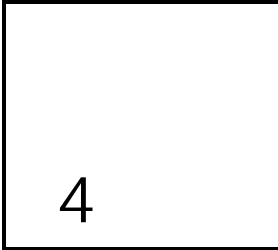
De plus, voici nos hypothèses additionnelles relativement aux prestations de retraite :

- Nous avons posé l'hypothèse que les dispositions des régimes en vigueur à l'heure actuelle sont applicables à toutes les années de service passé. Ceci tient compte de la formule de calcul de la rente, de la formule des cotisations, des conditions d'admissibilité à la retraite anticipée et des rentes temporaires.
- De la même façon, si un régime comporte un volet à cotisations déterminées (CD) et un volet à prestations déterminées (PD) et ne permet pas l'adhésion au volet à prestations déterminées aux nouveaux employés, nous avons avancé l'hypothèse que l'employé type a toujours participé au volet à cotisations déterminées.
- Les régimes qui offrent, à 65 ans, une réduction de la rente équivalente à la rente versée par le Régime de rentes du Québec (RRQ) ont été évalués comme si la réduction représentait plutôt une rente versée sous forme de rente temporaire avec la même protection pour le décès et l'indexation que la rente de base. Nous avons pris en compte le coût de cette rente temporaire dans les coûts liés à la retraite anticipée.
- Nous avons avancé l'hypothèse qu'aucune indexation ponctuelle « *ad hoc* » ne serait offerte à l'avenir.
- Dans le cas des régimes qui offrent une indexation de la rente, nous avons évalué le coût de cette indexation en calculant la différence entre la valeur actualisée de la rente avec indexation future et celle sans indexation future.

¹ Les hypothèses utilisées s'apparentent à celles retenues dans l'évaluation actuarielle du RREGOP sur base de capitalisation réalisée par la CARRA à l'automne 2004.

² La table UP94 ou « uninsured pension 1994 » est la table de mortalité prescrite par l'Institut Canadien des Actuaire pour le calcul des valeurs de transfert.

- La valeur résiduelle représente l'excédent de la valeur totale des prestations selon les hypothèses utilisées sur les cotisations de l'employé. Par ailleurs, la valeur résiduelle ne représente pas nécessairement les cotisations que l'employeur aurait versées à la caisse de retraite puisque d'autres facteurs auraient alors une incidence sur ces cotisations, notamment, les modalités de partage de coûts et de financement ainsi que les gains ou les pertes imputés à la caisse que nous n'avons pas évalués dans cette étude.
- Nous n'avons établi aucune provision pour les prestations de retraite spéciales à moins d'avoir été avisés que ces provisions sont permanentes.
- Lorsque la cotisation de l'employé au régime à cotisations déterminées varie, nous avons avancé l'hypothèse que le niveau de cotisation de l'employé est égal à celui qui lui apporte le plus haut niveau de cotisation de la part de l'employeur.



Résultats

Les tableaux qui suivent présentent les résultats de notre analyse.

La valeur totale des prestations offertes par les régimes ayant fait l'objet de notre étude a été évaluée selon l'hypothèse que les dispositions actuelles ont toujours été en vigueur et qu'elles resteront les mêmes à l'avenir. Il en est de même pour le niveau de cotisation de l'employé. La valeur totale a été répartie de la façon suivante :

- *Rente de base* : Il s'agit de la valeur des prestations de retraite à 65 ans, donc excluant les avantages que le régime pourrait offrir pour la retraite anticipée (réduction plus favorable que l'équivalence actuarielle, rente temporaire ou autre) et excluant la valeur de l'indexation de la rente.
- *Retraite anticipée* : Il s'agit de la valeur des avantages que le régime pourrait offrir pour la retraite anticipée avant 65 ans, notamment une réduction pour retraite anticipée plus favorable que l'équivalence actuarielle ou le versement d'une rente temporaire.
- *Indexation* : Il s'agit de la valeur des avantages que le régime pourrait offrir pour l'indexation de la rente. Nous avons également pris en compte la valeur relative à l'indexation de la rente temporaire, s'il y a lieu.

Aux termes de notre analyse, nous remarquons que :

- Les cotisations actuelles des employés qui participent au RREGOP sont légèrement inférieures aux cotisations moyennes actuellement versées par les employés de notre groupe comparateur, mais supérieures pour certains profils à celles des *grandes sociétés*.

- Les prestations de retraite anticipée qu'offre le RREGOP sont équivalentes à celles qui sont offertes par les régimes du *secteur public* et ceux des *sociétés d'État*, sauf en cas de retraite d'un participant n'ayant pas atteint l'âge de 60 ans mais comptant entre 30 et 34 années de service. Dans ce cas, les dispositions du RREGOP sont moins généreuses, comme l'illustre le profil 3.
- L'indexation offerte à l'heure actuelle pour les rentes du RREGOP (maximum (50 % IPC, IPC-3 %) se situe entre les deux extrémités de notre groupe comparateur. D'un côté, le niveau des prestations offert par le RREGOP pour l'indexation est moins élevé que celui des régimes du *secteur public* et des *sociétés d'État*, mais il est plus élevé que celui des régimes du *secteur parapublic* et des *grandes sociétés*.
- Les régimes de notre groupe comparateur offrant des prestations de retraite plus généreuses sont ceux du *secteur public* et des *sociétés d'État*. Cet avantage découle des conditions relatives à la retraite anticipée et à l'indexation. Fait à noter, ces secteurs exigent également que l'employé verse des cotisations qui sont actuellement plus élevées.
- Les prestations de retraite anticipée offertes par le RREGOP représentent un coût important en comparaison de la valeur totale des prestations offertes.

En conclusion, le RREGOP, avec la formule d'indexation actuelle, offre des prestations dont la valeur totale est comparable à la moyenne du groupe, mais qui sont moins élevées que celles des régimes du *secteur public* et des régimes des *sociétés d'État* mais plus élevées que celles des régimes du *secteur parapublic* et des *grandes sociétés*.

Comparaison de la valeur des prestations de retraite du RREGOP avec celle de régimes de retraite de certaines grandes organisations et aperçu des tendances en matière de régimes de retraite

Profil 1

Information de base		Hypothèses	
Âge au 2007-01-01	45 ans	Intérêt	6,75%
Âge à l'entrée	35 ans	Inflation	2,50%
Service au 2007-01-01	10 années	Augmentations salariales	3,50%
Salaire annuel en 2007	45 000 \$	Mortalité	UP94 projetée 2015
Sexe	F	Cessation d'emploi avant la retraite	aucune
Années de service au départ à la retraite	25 années		
Âge au départ à la retraite	60 ans		

	Valeur en % du salaire pour le Profil 1					
	Rente de base	Retraite anticipée	Indexation	Valeur totale	Cotisations de l'employé	Valeur résiduelle
Moyenne (excluant le RREGOP)	8,5%	3,3%	1,6%	13,2%	5,0%	8,2%
RREGOP						
- IPC	6,8%	5,0%	3,0%	14,8%	4,6%	10,2%
- IPC-3%	6,8%	5,0%	0,0%	11,8%	4,6%	7,2%
- Max (50% IPC, IPC-3%)	6,8%	5,0%	1,4%	13,1%	4,6%	8,5%
- Selon les années de service passées	6,8%	5,0%	1,2%	13,0%	4,6%	8,4%
Secteur public	7,8%	4,0%	2,5%	14,3%	6,2%	8,0%
Sociétés d'État	7,6%	4,7%	3,1%	15,3%	5,0%	10,3%
Parapublic	9,8%	3,0%	0,5%	13,4%	5,6%	7,7%
Grandes sociétés	8,2%	2,4%	0,9%	11,5%	4,0%	7,5%
Régime à cotisations déterminées à 6,0 %	12,0%	0,0%	0,0%	12,0%	6,0%	6,0%

Comparaison de la valeur des prestations de retraite du RREGOP avec celle de régimes de retraite de certaines grandes organisations et aperçu des tendances en matière de régimes de retraite

Profil 2

Information de base		Hypothèses	
Âge au 2007-01-01	36 ans	Intérêt	6,75%
Âge à l'entrée	35 ans	Inflation	2,50%
Service au 2007-01-01	0,8 année	Augmentations salariales	3,50%
Salaire annuel en 2007	35 000 \$	Mortalité	UP94 projetée 2015
Sexe	F	Cessation d'emploi avant la retraite	aucune
Années de service au départ à la retraite	20 années		
Âge au départ à la retraite	60 ans		

	Valeur en % du salaire pour le Profil 2					
	Rente de base	Retraite anticipée	Indexation	Valeur totale	Cotisations de l'employé	Valeur résiduelle
Moyenne (excluant le RREGOP)	8,9%	3,3%	1,6%	13,5%	5,2%	8,3%
RREGOP						
- IPC	6,5%	5,0%	2,9%	14,4%	4,1%	10,3%
- IPC-3%	6,5%	5,0%	0,0%	11,5%	4,1%	7,4%
- Max (50% IPC, IPC-3%)	6,5%	5,0%	1,3%	12,8%	4,1%	8,7%
- Selon les années de service passées	6,5%	5,0%	1,3%	12,8%	4,1%	8,7%
Secteur public	7,6%	4,0%	2,4%	14,0%	6,1%	7,9%
Sociétés d'État	7,4%	4,6%	3,0%	15,0%	4,9%	10,1%
Parapublic	10,8%	3,1%	0,5%	14,3%	6,0%	8,3%
Grandes sociétés	9,0%	2,4%	0,7%	12,1%	4,4%	7,7%
Régime à cotisations déterminées à 6,0 %	12,0%	0,0%	0,0%	12,0%	6,0%	6,0%

Comparaison de la valeur des prestations de retraite du RREGOP avec celle de régimes de retraite de certaines grandes organisations et aperçu des tendances en matière de régimes de retraite

Profil 3

Information de base		Hypothèses	
Âge au 2007-01-01	45 ans	Intérêt	6,75%
Âge à l'entrée	23 ans	Inflation	2,50%
Service au 2007-01-01	22 années	Augmentations salariales	3,50%
Salaire annuel en 2007	50 000 \$	Mortalité	UP94 projetée 2015
Sexe	M	Cessation d'emploi avant la retraite	aucune
Années de service au départ à la retraite	32 années		
Âge au départ à la retraite	55 ans		

	Valeur en % du salaire pour le Profil 3					
	Rente de base	Retraite anticipée	Indexation	Valeur totale	Cotisations de l'employé	Valeur résiduelle
Moyenne (excluant le RREGOP)	6,4%	5,0%	1,7%	12,7%	4,9%	7,9%
RREGOP						
- IPC	4,4%	5,3%	2,7%	12,3%	4,7%	7,7%
- IPC-3%	4,4%	5,3%	0,0%	9,7%	4,7%	5,0%
- Max (50% IPC, IPC-3%)	4,4%	5,3%	1,2%	10,9%	4,7%	6,2%
- Selon les années de service passées	4,4%	5,3%	0,6%	10,3%	4,7%	5,6%
Secteur public	5,4%	6,4%	2,7%	14,5%	6,3%	8,2%
Sociétés d'État	5,0%	7,2%	3,3%	15,5%	5,1%	10,4%
Parapublic	7,9%	3,8%	0,5%	12,2%	5,6%	6,6%
Grandes sociétés	6,5%	3,7%	0,9%	11,1%	4,0%	7,0%
Régime à cotisations déterminées à 6,0 %	12,0%	0,0%	0,0%	12,0%	6,0%	6,0%

Comparaison de la valeur des prestations de retraite du RREGOP avec celle de régimes de retraite de certaines grandes organisations et aperçu des tendances en matière de régimes de retraite

Profil 4

Information de base		Hypothèses	
Âge au 2007-01-01	50 ans	Intérêt	6,75%
Âge à l'entrée	40 ans	Inflation	2,50%
Service au 2007-01-01	10 années	Augmentations salariales	3,50%
Salaire annuel en 2007	45 000 \$	Mortalité	UP94 projetée 2015
Sexe	F	Cessation d'emploi avant la retraite	aucune
Années de service au départ à la retraite	20 années		
Âge au départ à la retraite	60 ans		

	Valeur en % du salaire pour le Profil 4					
	Rente de base	Retraite anticipée	Indexation	Valeur totale	Cotisations de l'employé	Valeur résiduelle
Moyenne (excluant le RREGOP)	9,0%	3,1%	1,6%	13,4%	5,0%	8,4%
RREGOP						
- IPC	7,3%	5,5%	3,2%	16,0%	4,6%	11,4%
- IPC-3%	7,3%	5,5%	0,0%	12,8%	4,6%	8,2%
- Max (50% IPC, IPC-3%)	7,3%	5,5%	1,5%	14,2%	4,6%	9,7%
- Selon les années de service passées	7,3%	5,5%	1,2%	14,0%	4,6%	9,4%
Secteur public	8,4%	4,0%	2,6%	15,0%	6,2%	8,8%
Sociétés d'État	8,2%	3,8%	3,0%	15,1%	5,0%	10,1%
Parapublic	10,4%	3,3%	0,6%	14,3%	5,6%	8,7%
Grandes sociétés	8,5%	1,9%	0,7%	11,2%	4,0%	7,1%
Régime à cotisations déterminées à 6,0 %	12,0%	0,0%	0,0%	12,0%	6,0%	6,0%

Comparaison de la valeur des prestations de retraite du RREGOP avec celle de régimes de retraite de certaines grandes organisations et aperçu des tendances en matière de régimes de retraite

Profil 5

Information de base		Hypothèses	
Âge au 2007-01-01	40 ans	Intérêt	6,75%
Âge à l'entrée	22 ans	Inflation	2,50%
Service au 2007-01-01	18 années	Augmentations salariales	3,50%
Salaire annuel en 2007	65 000 \$	Mortalité	UP94 projetée 2015
Sexe	M	Cessation d'emploi avant la retraite	aucune
Années de service au départ à la retraite	35 années		
Âge au départ à la retraite	57 ans		

	Valeur en % du salaire pour le Profil 5					
	Rente de base	Retraite anticipée	Indexation	Valeur totale	Cotisations de l'employé	Valeur résiduelle
Moyenne (excluant le RREGOP)	6,9%	4,4%	1,7%	12,7%	5,2%	7,5%
RREGOP						
- IPC	5,3%	6,1%	3,2%	14,6%	5,3%	9,3%
- IPC-3%	5,3%	6,1%	0,0%	11,4%	5,3%	6,1%
- Max (50% IPC, IPC-3%)	5,3%	6,1%	1,4%	12,8%	5,3%	7,5%
- Selon les années de service passées	5,3%	6,1%	0,9%	12,3%	5,3%	7,1%
Secteur public	6,0%	6,1%	2,7%	14,9%	6,9%	8,0%
Sociétés d'État	5,8%	5,9%	3,1%	14,8%	5,5%	9,3%
Parapublic	8,0%	3,2%	0,5%	11,8%	5,7%	6,1%
Grandes sociétés	6,9%	3,2%	0,9%	11,1%	4,2%	6,9%
Régime à cotisations déterminées à 6,0 %	11,9%	0,0%	0,0%	11,9%	6,0%	6,0%

5

Tendances en matière de régimes de retraite

Afin de faire le point sur la situation relative aux régimes de retraite à prestations déterminées et d'analyser les tendances actuelles au sein du marché pour ces régimes, nous vous présentons le constat issu de l'expérience développée par Mercer sur l'avenir des régimes de retraite à prestations déterminées, le tout appuyé par des statistiques pertinentes.

Régimes de retraite du secteur privé

Constat de la situation actuelle relativement aux régimes de retraite à prestations déterminées

- Régimes de retraite du secteur privé – employés non syndiqués :
 - L'évolution des régimes de retraite offerts aux États-Unis ont une grande incidence sur ceux offerts au Canada.
 - Les régimes de retraite à prestations déterminées ont tendance à disparaître et à être remplacés par des régimes à cotisations déterminées.
 - Les nouveaux employés ne peuvent souvent plus participer aux régimes de retraite à prestations déterminées.

À titre de référence, voici quelques grandes sociétés aux États-Unis qui ont remplacé dans les deux dernières années leur régime de retraite par un régime à cotisations déterminées soit pour tous les employés ou pour les nouveaux employés seulement :

Alcoa	Hewlett	Dupont
Circuit City	Motorola	Fed Ex
Coca Cola Bottling Co.	Sears	Fidelity
Dow Chemical	Whirlpool	General Motors
Goodyear	IBM	Hershey Company
Nortel	Verizon	Sprint

Les exigences de divulgation ainsi que l'impact comptable au Canada étant différents, toutes les sociétés qui ont fait le changement vers un régime à cotisations déterminées ne sont pas rendues publiques. Toutefois, de tels changements ont été notamment annoncés par :

Air Canada

Alcoa

Bell Canada

Canadien National

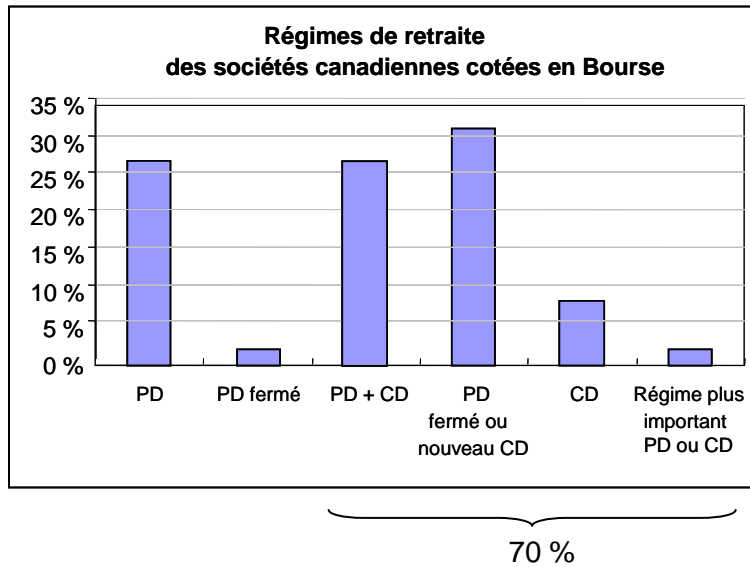
IBM

Quebecor World Inc.

Nortel

- Régimes de retraite du secteur privé – employés syndiqués :
 - Les régimes à prestations déterminées sont encore offerts.
 - Il est difficile de négocier une modification au régime qui viendrait réduire le niveau des prestations ou encore de faire accepter un nouveau volet à cotisations déterminées.
- Les sociétés sont préoccupées par la volatilité des coûts liés aux régimes de retraite et l'incidence de ces coûts sur leurs états financiers :
 - Les sociétés ne veulent pas ou ne peuvent pas prendre de risques additionnels.
 - Leur première réaction est d'éliminer les coûts ayant trait à l'avenir.
 - Les sociétés ne veulent pas bonifier les prestations même si une augmentation des cotisations des employés permet de rembourser le coût de ces améliorations car ceci a également pour effet d'augmenter la volatilité et le risque dans les états financiers de la société.
 - La proportion des retraités dans les régimes de retraite est en croissance et leur passif devient de plus en plus important par rapport à la participation totale au régime. Dans ce contexte, la volatilité des coûts est supportée par une population active de plus en plus petite par rapport à la population totale.

Un sondage³ mené en 2004 auprès des conseillers de Mercer au Canada qui travaillent avec environ 650 répondants de régimes de retraite pour un total de 890 régimes, révèle que plus de 70 % de ces régimes de retraite disposent présentement d'un volet à cotisations déterminées (CD).

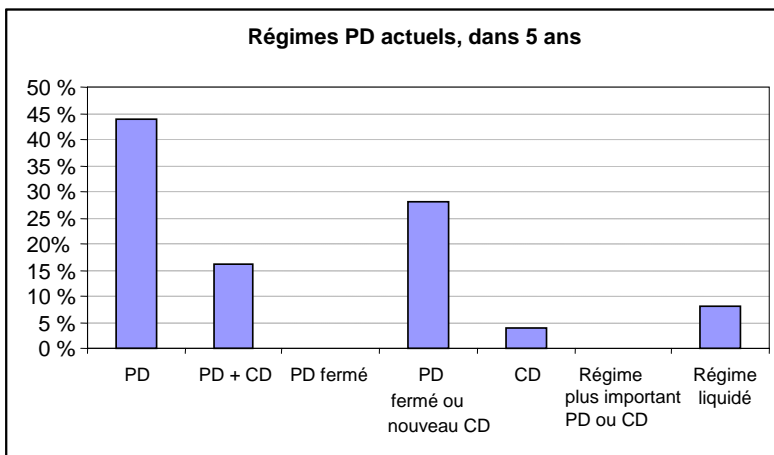


PD :
Régime à prestations déterminées

CD :
Régime à cotisations déterminées

Régime plus important PD ou CD :
Régime à cotisations déterminées dont la rente minimale versée est déterminée par une formule à prestations déterminées

Parmi les régimes de retraite à prestations déterminées (PD) qui représentent moins de 30 % des régimes ayant fait l'objet du sondage, Mercer estimait en 2004 qu'au cours des cinq années suivantes, plus de la moitié de ces régimes seraient soit modifiés de manière à y ajouter un volet à cotisations déterminées, soit remplacés par un régime à cotisations déterminées à l'avenir, soit simplement fermés aux nouveaux participants (représenté par les statistiques dans le graphique ci-après).



³ Tiré du sondage *Retirement Marketplace Survey* mené auprès des conseillers de Mercer en avril 2004

Popularité croissante des régimes de retraite à cotisations déterminées

La majorité des employeurs canadiens du secteur privé préfèrent maintenant offrir des régimes de retraite à cotisations déterminées plutôt qu'à prestations déterminées. De nombreux employeurs ont fermé leurs régimes à prestations déterminées aux nouveaux employés non syndiqués et ont offert aux employés non syndiqués actuels la possibilité de participer au régime à cotisations déterminées. Pour les employés syndiqués, le passage à un régime à cotisations déterminées est plus lent et relève souvent des négociations de conventions collectives.

Les employeurs du secteur privé préfèrent les régimes à cotisations déterminées pour les motifs suivants :

- En raison de la baisse des taux d'intérêt, les coûts des régimes à prestations déterminées ont augmenté. Les employeurs qui offrent ce type de régime sont désavantagés par rapport à ceux qui proposent des régimes à cotisations déterminées.
- Les actionnaires ne veulent plus accepter les risques inhérents aux régimes à prestations déterminées, qui découlent du manque d'appariement entre l'actif et le passif, lorsqu'une partie de l'actif de la caisse est investi sous forme d'actions. Les actionnaires s'attendent maintenant à ce que leurs risques soient limités aux risques d'exploitation de l'entreprise, et craignent les risques liés aux placements de la caisse de retraite.
- Les règles de financement des régimes de retraite sont considérées inéquitables par les employeurs offrant des régimes de retraite au Canada. Ces derniers sont en effet tenus responsables des déficits engendrés par des rendements insuffisants, alors qu'ils ne peuvent avoir la certitude de profiter de l'excédent d'actif par suite d'un bon rendement des placements. L'ambiguïté des lois sur les régimes de retraite et des décisions contradictoires des tribunaux à l'égard de ces questions sont par ailleurs préoccupantes.
- L'administration des régimes à prestations déterminées se révèle trop complexe. Les employeurs offrant des régimes aux employés de plusieurs provinces doivent composer avec de nombreuses lois qui ne sont pas harmonisées d'une province à l'autre.
- Les régimes à prestations déterminées ne répondent plus aux besoins de la nouvelle génération de travailleurs qui ne prévoit plus faire carrière auprès d'un seul employeur.
- Les dispositions de retraite anticipée avantageuses des régimes à prestations déterminées n'appuient pas les nouveaux objectifs de gestion des ressources humaines. Les employeurs ne souhaitent plus encourager la retraite anticipée puisqu'ils s'attendent à une pénurie de main d'œuvre.

Selon le rapport publié par le Conference Board du Canada en juillet 2007⁴, on constate que la plus grande menace à la pérennité des régimes à prestations déterminées dans le secteur privé est le coût relatif au maintien et au provisionnement de ces régimes.

Principales menaces à la viabilité à long terme des régimes PD (pourcentage de participants au sondage)					
	Tous les secteurs	Sociétés ouvertes	Sociétés fermées	Sans but lucratif	Secteur public
Le coût du maintien en vigueur et du provisionnement des régimes PD	70	61	71	69	81
La volatilité des cotisations de provisionnement futures	63	75	53	46	65
Le déséquilibre entre les risques de provisionnement et la rétribution (« l'asymétrie »)	57	64	47	46	68
La volatilité de la charge de retraite sur base comptable	51	57	45	46	54
L'adoption de nouvelles normes comptables internationales par l'ICCA	34	36	29	31	40
Les exigences quant à la distribution de l'excédent d'actif en cas de liquidation partielle à la suite de la décision rendue dans l'affaire Monsanto	35	44	37	15	26
La couverture défavorable des régimes PD par les médias	35	34	32	38	37
La perception que les régimes PD ne sont pas efficaces pour attirer des personnes hautement qualifiées	24	30	19	8	31
La perception que les régimes PD ne sont pas efficaces pour fidéliser les employés au rendement élevé	23	25	16	15	33

Source : Le Conference Board du Canada.

Les conclusions du rapport de McKinsey & Company (États-Unis) appuient d'ailleurs ces résultats⁵.

« Nous croyons que 50 à 75 % de l'actif des régimes à prestations déterminées du secteur privé sera fermé ou liquidé d'ici à 2012... » [Traduction]

Le rapport du Conference Board⁴ du Canada estime que 41 % des répondants de régimes qui comportent un volet à prestations déterminées ont effectué des modifications à leurs régimes dans les 24 derniers mois ou planifient le faire au cours des 12 prochains mois. Tous secteurs confondus, au cours des 24 derniers mois, on note les modifications suivantes pour les services futurs de certains participants : conversion à un régime à cotisations déterminées (20 % des régimes), réduction de la formule d'accumulation des prestations (6 % des régimes) et élimination de toute prestation de retraite (4 % régimes).

⁴ Tiré du tableau 3 du rapport publié en juillet 2007 par Le Conference Board du Canada conjointement avec la société Watson Wyatt Worldwide intitulé *Les perspectives à long terme des régimes de retraite s'améliorent, mais certaines préoccupations subsistent – Résultats du sondage 2007 sur le risque inhérent aux régimes de retraite.*

⁵ Le rapport peut être consulté à l'hyperlien http://www.mckinsey.com/client-service/banking-securities/pdf/coming_shakeout_in_defined_benefit_market.pdf.

Le pourcentage des répondants de régimes ayant participé à cette étude qui envisagent ces mêmes modifications dans les 12 prochains mois est de 32 %, 22 % et 4 % respectivement.

Les principales raisons qui motivent ces changements sont une réduction de la volatilité des coûts et de la charge comptable ou de la capitalisation du régime. Voici un tableau extrait du rapport du Conference Board du Canada faisant état des résultats de ce sondage⁶ :

Principales raisons expliquant les modifications à la conception du régime (pourcentage de participants au sondage apportant des modifications au régime PD)	
	Tous les secteurs
Réduction de la volatilité des coûts	63
Réduction du coût total du provisionnement ou de la charge de retraite	57
Incidence sur la capacité d'attirer ou de fidéliser les employés comparativement aux concurrents	42
Pratiques en vigueur dans l'industrie ou à l'échelle locale	35
Risque de litige découlant d'un changement à la conception du régime	34
Réduction de la complexité ou des coûts de l'administration du régime	22
Incidence sur la gestion harmonieuse du départ des travailleurs plus âgés	20
Minimisation de l'importance de la retraite dans la rémunération globale par rapport aux autres composantes du régime d'avantages sociaux	7

Source : Le Conference Board du Canada.

Indexation des rentes des retraités

Ces changements ont évidemment une incidence sur les améliorations apportées aux rentes des retraités du secteur privé :

- Même si certains régimes offraient une indexation ponctuelle « ad hoc » des rentes s'élevant à environ 50 % de la hausse de l'IPC, ce type d'indexation est maintenant moins fréquent ou a simplement été éliminé.
- On commence à voir apparaître un partage du risque lié à l'indexation. Pour payer le coût de l'inflation, le répondant du régime utilise un fonds provisionné à l'aide de l'excédent d'actif généré par un rendement de la caisse en excédent du rendement attendu. L'indexation n'est plus automatique et les retraités assument alors le risque. Cette nouvelle approche est toutefois encore rare.

⁶ Tiré du tableau 10 du rapport publié en juillet 2007 par Le Conference Board du Canada conjointement avec la société Watson Wyatt Worldwide intitulé *Les perspectives à long terme des régimes de retraite s'améliorent, mais certaines préoccupations subsistent – Résultats du sondage 2007 sur le risque inhérent aux régimes de retraite.*

- Les améliorations apportées au régime de retraite pourraient être mises dans le contexte financier du régime (déficit ou excédent d'actif) et donc offertes lorsque la situation financière du régime le permet.

Régimes de retraite du secteur public

Situation actuelle des régimes de retraite à prestations déterminées

On observe beaucoup moins de changements apportés aux régimes de retraite du secteur public. Cependant, certains répondants de régimes ont fait récemment des annonces, ce qui nous laisse entrevoir que des changements se profilent à l'horizon :

- Le Hospital of Ontario Pension Plan (HOOPP) a changé sa façon d'accorder l'indexation sur les rentes reliées au service acquis à compter du premier janvier 2006 :

« La partie de votre rente du HOOPP reposant sur le service contributif accompli avant 2006 fait l'objet d'un rajustement annuel du coût de la vie équivalant à 75 % de la hausse de l'indice des prix à la consommation (IPC) de l'année précédente, jusqu'à une hausse maximale de l'IPC de 10 %.

Si la situation financière du régime le permet, le conseil des fiduciaires peut augmenter le rajustement à 100 % de la hausse de l'IPC de l'année précédente, jusqu'à une hausse maximale de l'IPC de 10 %. Ce rajustement ponctuel additionnel n'est cependant pas garanti.

Le montant du rajustement du coût de la vie n'est pas garanti pour ce qui est de la partie de la rente reposant sur le service accompli après 2005. Chaque année, les membres du conseil des fiduciaires du HOOPP devront voter afin de décider si une protection contre l'inflation sera accordée à l'égard du service postérieur à 2005, et le cas échéant, quel sera son montant. Le pourcentage du rajustement annuel du coût de la vie s'établira entre zéro et 100 % de la hausse de l'IPC de l'année précédente, jusqu'à une hausse maximale de l'IPC de 10 % . »⁷ [Traduction]

- Le Régime de retraite des Collèges d'arts appliqués et de technologie de l'Ontario (CAAT) un régime comptant quelque 16 500 participants actifs et 9 000 retraités ou bénéficiaires de prestations de retraite, annonce que :

« le Régime n'offrira plus d'indexation annuelle garantie et ce, en commençant par l'indexation des prestations relativement au service acquis après le 31 décembre 2007. Quant à l'indexation annuelle du service acquis après cette date, celle-ci pourrait être offerte si le Régime détermine qu'il peut se la permettre, c'est-à-dire, si la caisse du Régime est financée à 100 % d'après l'évaluation actuarielle de l'année précédente. »⁸

⁷ Le texte complet se trouve à l'hyperlien <http://www.hoopp.com/members/pension/inflation.asp>

⁸ Le texte complet se trouve à l'hyperlien <http://www.caatpension.on.ca/FrPlanChange06.html>

- Le régime de retraite des professeurs de la Nouvelle-Écosse :
 - « Les membres du *Nova Scotia Teachers Union*, représentant notamment les enseignants des écoles publiques, le personnel de soutien de certaines facultés et des services d'aide professionnelle des collèges communautaires, ont opté pour une indexation variable plutôt que pour une indexation fixe assortie d'une augmentation des cotisations en tant que meilleure manière d'assurer la viabilité du Teachers' Pension Plan. »⁹ [Traduction]
- Le régime de retraite « Teachers » en Ontario a également fait l'objet d'un sondage dont les résultats ont été publiés le 22 juin 2007. On y note les résultats suivants :
 - « Afin d'assurer la viabilité de leur régime de retraite, on a demandé aux participants s'ils seraient en faveur des modifications suivantes apportées à leur prestations lorsque le taux de cotisation maximal acceptable serait atteint. Les résultats du sondage indiquent :
 - 51 % des participants seraient d'accord pour que les rajustements du coût de la vie pour le service futur soient accordés uniquement si la situation financière du régime le permet;
 - 41 % des participants seraient d'accord pour que le facteur de 85 points passe à 90 points;
 - 32 % des participants seraient d'accord pour réduire de 10 % les rentes mensuelles pour le service futur. »¹⁰ [Traduction]
- Le Régime de retraite de l'Université du Québec a modifié la formule d'indexation des rentes relatives au service acquis à compter du 1er janvier 2005 :
 - « Ainsi, la rente relative aux années de service avant 2005 demeurera pleinement indexée alors que celle ayant trait aux années après 2004 sera indexée à IPC-3 %. Le texte du Régime prévoit que la pleine indexation sera versée lorsque la situation financière le permettra ainsi que toute indexation rétroactive qui n'aurait pas été payée plus tôt en raison d'un déficit. C'est pourquoi le taux de cotisation sera déterminé en fonction du maintien de la pleine indexation. »¹¹

⁹ Le texte complet se trouve à l'hyperlien <http://www.newswire.ca/en/releases/archive/March2005/11/c3764.html>

¹⁰ Les conclusions de ce sondage se trouvent à l'hyperlien http://www.otpp.com/web/website.nsf/web/pensurv_results

¹¹ Le texte complet se trouve à l'hyperlien <http://www.rruq.ca/secretariat/pdfs/communiquemodif1jan2005.pdf>

Réflexion pour l'avenir

Dans un contexte où les contraintes financières du secteur privé obligent plusieurs sociétés à réduire les prestations de leur régime de retraite à prestations déterminées ou à fermer leur régime aux nouveaux employés, un nouveau défi se présente pour les régimes du secteur public. Ainsi, les gouvernements qui sont les répondants de ces régimes pourraient être questionnés quant au maintien du niveau actuel des prestations de leur régime à prestations déterminées, y compris l'indexation accordée aux rentes des retraités.

6

Conclusion

Dans la première partie de l'analyse, nous avons comparé le RREGOP avec un groupe de 22 régimes de retraite qu'offrent des entreprises du secteur public, des sociétés d'État, des entreprises du secteur parapublic et des grandes sociétés du secteur privé. Cela nous a permis de conclure que le RREGOP est un régime de retraite qui offre à ses participants des prestations de retraite d'une valeur comparable à la valeur moyenne des prestations des régimes de retraite compris dans l'analyse.

Les régimes de retraite des entreprises du secteur public et ceux des sociétés d'État du groupe de comparaison sont les plus généreux. Cependant, en contrepartie de prestations plus élevées, les participants à ces régimes versent actuellement des cotisations plus élevées.

Pour ce qui est des dispositions relatives à la rente de base et à l'indexation, les régimes de retraite des entreprises du secteur public et des sociétés d'État sont aussi plus avantageux. Ces différences s'expliquent par une formule de rente et des clauses d'indexation plus favorables. Le RREGOP est moins généreux à cet égard que les régimes de retraite indiqués ci-dessus, mais offre de meilleures dispositions relatives à l'indexation que les régimes de retraite d'entreprises du secteur parapublic et de grandes sociétés du secteur privé.

De plus, par rapport à l'échantillon de régimes de retraite analysés, le RREGOP se caractérise par des dispositions relatives à la retraite anticipée qui mobilisent une part importante de la valeur totale des prestations offertes comparativement aux autres régimes.

Au plan des tendances en matière de types de régimes de retraite, il faut noter que les régimes de retraite à prestations déterminées comme le RREGOP sont moins présents qu'auparavant au sein du secteur privé. En effet, principalement dans le milieu non syndiqué, un nombre important d'employeurs du secteur privé ont choisi de mettre fin à leurs régimes de retraite à prestations déterminées pour les remplacer par des régimes de retraite à cotisations déterminées ou pour proposer un volet à cotisations déterminées aux nouveaux participants. Cette évolution des régimes de retraite résulte du fait que les employeurs souhaitent atténuer les risques financiers occasionnés par ces régimes.

Ces mêmes préoccupations ont conduit plusieurs des sociétés du secteur privé à ne plus offrir d'indexation garantie des prestations ou à offrir une indexation ponctuelle dans la mesure où la santé financière du régime de retraite le permet.

Les régimes de retraite offerts aux employés syndiqués de sociétés des secteurs privé et public n'ont pas subi de changements aussi importants. Par contre, il est possible que les questions à l'origine des changements en matière de régime de retraite pour les employés non syndiqués se posent éventuellement pour les régimes de retraite à l'intention des employés syndiqués.

Annexe A

Sommaire des dispositions des régimes

Régimes	Type	Formule de calcul de la rente	Mode normal	Retraite anticipée	Indexation	Cotisation
1	PD	1,9 % du salaire fin de carrière 3 sous le MAGA3, et 2,0 % de l'excédent	Cél. : Viagère sans garantie Mar. : Rente réversible à 50 %	Non réduite à 55 ans et 80 points 3,0 % par année avant non réduite Racc. : aucun	Ponctuelle, pas d'indexation cible	5,7 % du salaire inférieur au MAGA de l'année, plus 6,0 % du salaire en excédent du MAGA, maximum de 6 000 \$
2	PD	1,7 % du salaire fin de carrière 5 sous le MAGA5, et 2,0 % de l'excédent, service max. 35 ans	Cél. : Viagère garantie 10 ans Mar. : Rente réversible à 55 %	Non réduite à 55 ans et 85 points 6,0 % par année avant 65 ans Racc. : aucun	60 % de l'IPC si les rendements excèdent 6,5 %	4,3 % du salaire inférieur au MAGA de l'année, plus 6,3 % du salaire en excédent du, MAGA, maximum de 4 958 \$
3	PD	2,0 % du salaire fin de carrière 5 réduite de la rente du RRQ reliée au service avec la société	Cél. : CAI moins la somme des paiements de rente faits avant le décès Mar. : Rente réversible à 60 %	Meilleure option de : Non réduite à 55 ans et 90 points 2,0 % par année avant non réduite ou Non réduite à 61 ans 4,0 % par année avant non réduite Racc. : aucun	Ponctuelle, indexation cible à 50 %	3,4 % du salaire inférieur au MAGA de l'année, plus 5,0 % du salaire en excédent du, MAGA

Comparaison de la valeur des prestations de retraite du RREGOP avec celle de régimes de retraite de certaines grandes organisations et aperçu des tendances en matière de régimes de retraite

Régimes	Type	Formule de calcul de la rente	Mode normal	Retraite anticipée	Indexation	Cotisation
4	PD	2,0 % du salaire fin de carrière 5 réduite à 65 ans de la rente du RRQ, service max. 35 ans	Cél. : CAI moins la somme des paiements de rente faits avant le décès Mar. : Rente réversible à 50 %	Meilleure option de : Non réduite à 60 ans ou Non réduite à 55 ans et 35 années de service 4,0 % par année avant non réduite Racc. : aucun	Maximum entre : (IPC – 3 %), et (50 % de l'IPC)	7,06 % du salaire en excédent de 35 % du MAGA de l'année aucune cotisation après 35 années de service
5	PD	2,0 % du salaire fin de carrière 5 réduite à 65 ans de la rente du RPC service max. 35 ans	Cél. : maximum entre remboursement des CAI et 5 x la rente annuelle moins les paiements déjà versés Mar. : Rente réversible à 50 %	Meilleure option de : Non réduite à 60 ans ou Non réduite à 55 ans et 30 ans de service 5,0 % par année avant non réduite Racc. : aucun	100 % de l'IPC	4,9 % du salaire inférieur au MAGA de l'année, plus 8,4 % du salaire en excédent du MAGA

Comparaison de la valeur des prestations de retraite du RREGOP avec celle de régimes de retraite de certaines grandes organisations et aperçu des tendances en matière de régimes de retraite

Régimes	Type	Formule de calcul de la rente	Mode normal	Retraite anticipée	Indexation	Cotisation
6	PD	1,3 % du salaire fin de carrière 5 sous le MAGA5, et 2,0 % de l'excédent, service max. 35 ans	Cél. : CAI moins la somme des paiements de rente faits avant le décès Mar. : Rente réversible à 60 %	Meilleure option de : Non réduite à 60 ans et 20 années de service ou Non réduite à 55 ans et 90 points 5,0 % par année avant 65 ans Racc. : 0,7 % du salaire fin de carrière 5 inférieur au MAGA5	100 % de l'IPC jusqu'à un maximum de 8 % de l'IPC	8,0 % du salaire sous 3 500 \$, plus 6,2 % du salaire entre 3 500 \$ et le MAGA de l'année, plus 8,0 % du salaire en excédent du MAGA
7	PD	2,0 % du salaire fin de carrière 5 réduite à 65 ans de 0,45 % de la rente du RPC	Cél. : Viagère garantie 10 ans Mar. : Rente réversible à 60 %	Meilleure option de : Non réduite à 55 ans et 85 points 2,5 % par année avant non réduite ou Non réduite à 65 ans 5,0 % par année avant non réduite Racc. : aucun	100 % de l'IPC	9,6 % du salaire inférieur au MAGA de l'année, plus 11,2 % du salaire en excédent du MAGA

Comparaison de la valeur des prestations de retraite du RREGOP avec celle de régimes de retraite de certaines grandes organisations et aperçu des tendances en matière de régimes de retraite

Régimes	Type	Formule de calcul de la rente	Mode normal	Retraite anticipée	Indexation	Cotisation
8	PD	2,0 % du salaire fin de carrière 5 réduite à 65 ans de 0,675 % du minimum entre le salaire fin de carrière 5 et le MAGA 5, service max. 35 années	Cél. : Viagère garantie 5 ans Mar. : Rente réversible à 66 2/3 %, plus 10 % par enfant, maximum 100 %	Meilleure option de : Non réduite à 30 ans de service ou Non réduite à 55 ans et 90 points 5,0 % par année avant non réduite Racc. : aucun	100 % de l'IPC jusqu'à un maximum de 6 %	6,5 % du salaire inférieur au MAGA de l'année, plus 9,6 % de l'excédent
9	PD	1,5 % du salaire fin de carrière 5 sous le MAGA5, et 2,0 % de l'excédent ,	Cél. : Viagère garantie 15 ans Mar. : Rente réversible à 60 %	Meilleure option de : Non réduite à 30 années de service ou Non réduite à 60 ans Réduction selon tableau Racc. : 0,5 % du salaire fin de carrière 5 sous le MAGA5	75 % de l'IPC jusqu'à un maximum de l'IPC de 10 %, selon les rendements de la caisse.	6,9 % du salaire inférieur au MAGA de l'année, et 9,2 % de l'excédent
10	Hybride (Max PD,CD)	1,6 % du salaire fin de carrière 5	Cél. : Viagère garantie 5 ans Mar. : Rente réversible à 60 %, garantie 5 ans	Si compte 90 points 3 % par année avant 60 ans ou Si ne compte pas 90 points 3 % par année avant 65 ans Racc. : aucun	50 % de l'IPC jusqu'à un maximum de 2 %	<i>Employé :</i> 5,3 % du salaire <i>Employeur :</i> % du salaire Avant 40 ans : 4,7 % 40 ans et + : 7,2 %

Comparaison de la valeur des prestations de retraite du RREGOP avec celle de régimes de retraite de certaines grandes organisations et aperçu des tendances en matière de régimes de retraite

Régimes	Type	Formule de calcul de la rente	Mode normal	Retraite anticipée	Indexation	Cotisation
11	PD	1,0 % du salaire fin de carrière 5 sous le MAGA5, et 1,7 % de l'excédent,	Cél. : Viagère sans garantie Mar. : Rente réversible à 60 %, garantie 5 ans	Non-réduite à 55 ans et 85 points Si réduite, équivalence actuarielle avant 65 ans	60 % de l'IPC jusqu'à un maximum de 2 %	2,0 % du salaire
12	CD	S/O	S/O	S/O	S/O	<i>Employé :</i> 2,0 % du salaire <i>Employeur :</i> 6,0 % du salaire
13	Hybride (Max PD, CD)	1,22 % du salaire fin de carrière 5 sous le MAGA5, et 1,8 % de l'excédent,	Cél. : Viagère sans garantie	3 % par année avant 65 ans Racc. : aucun	S/O	<i>Employé :</i> 5,0 % du salaire moins 1,8 % du salaire admissible au RRQ <i>Employeur : % du salaire</i> Avant 40 ans : 5,0 % 40 à 49 ans : 7,5 % 50 ans et + : 10,0 %

Comparaison de la valeur des prestations de retraite du RREGOP avec celle de régimes de retraite de certaines grandes organisations et aperçu des tendances en matière de régimes de retraite

Régimes	Type	Formule de calcul de la rente	Mode normal	Retraite anticipée	Indexation	Cotisation
14	PD	1,3 % du salaire fin de carrière 5 sous le MAGA5, et 2,0 % de l'excédent, service max. 35 ans	Cél. : Viagère garantie 15 ans Mar. : Rente réversible à 60 %	Meilleure option de : Non réduite à 57 ans et 85 points 3 % par année avant non réduite ou Non réduite à 65 ans 3,0 % par année avant non réduite Racc. : aucun	100 % de l'IPC jusqu'à un maximum de 3 %	3,7 % du salaire inférieur au MAGA de l'année, et 7,4 % de l'excédent
15	PD	1,3 % du salaire fin de carrière 3 sous le MAGA3, et 2,0 % de l'excédent	Cél. : Viagère garantie 10 ans Mar. : Rente réversible à 65 %	Meilleure option de : Non réduite à 35 ans de service ou Non réduite à 60 ans et 90 points 3,0 % par année avant non réduite Racc. : 0,7 % du salaire fin de carrière 3 sous le MAGA3	100 % de l'IPC moins 3 %	2,5 % du salaire inférieur au MAGA de l'année, et 6,0 % de l'excédent

Comparaison de la valeur des prestations de retraite du RREGOP avec celle de régimes de retraite de certaines grandes organisations et aperçu des tendances en matière de régimes de retraite

Régimes	Type	Formule de calcul de la rente	Mode normal	Retraite anticipée	Indexation	Cotisation
16	PD	1,55 % du salaire fin de carrière 5 sous le MAGA5, et 2,25 % de l'excédent	Cél. : Viagère garantie 5 ans Mar. : Rente réversible à 50 %	Meilleure option de : Non réduite à 60 ans et 15 ans de service ou Non réduite à 55 ans et 85 points 3,0 % par année avant non réduite Racc. : 0,7 % du salaire fin de carrière 5 sous le MAGA5	2,0 % par année	6,3 % du salaire sous 3 500 \$, plus 4,5 % du salaire entre 3 500 \$ et le MAGA de l'année, plus 6,3 % de l'excédent
17	PD	1,3 % du salaire fin de carrière 5 sous le MAGA5, et 2,0 % de l'excédent, service max. 35 ans	Cél. : Viagère garantie 5 ans Mar. : Rente réversible à 60 %	Non réduite à 55 ans et 85 points 6,0 % par année avant non réduite Racc. : 0,7 % du salaire fin de carrière 5 sous le MAGA5	2,7 % par année	5,07 % du salaire inférieur au MAGA de l'année, et 6,67 % de l'excédent
18	PD	1,5 % du salaire fin de carrière 5 sous le MAGA5, et 2,0 % de l'excédent, service max. 35 ans	Cél. : Viagère garantie 4 ans Mar. : Rente réversible à 67 %	Meilleure option de : Non réduite à 55 ans et 30 ans de service ou Non réduite à 60 ans 5,0 % par année avant non réduite Racc. : 0,5 % du salaire fin de carrière 5 sous le MAGA5	100 % de l'IPC	5,7 % du salaire inférieur au MAGA de l'année, et 7,5 % de l'excédent

Comparaison de la valeur des prestations de retraite du RREGOP avec celle de régimes de retraite de certaines grandes organisations et aperçu des tendances en matière de régimes de retraite

Régimes	Type	Formule de calcul de la rente	Mode normal	Retraite anticipée	Indexation	Cotisation
19	PD	1,3 % du salaire fin de carrière 5 sous le MAGA5, et 2,0 % de l'excédent, service max. 35 ans	Cél. : Viagère garantie 5 ans Mar. : Rente réversible à 60 %	Meilleure option de : Non réduite à 60 ans et 2 ans de service ou Non réduite à 55 ans et 30 ans de service 5,0 % par année avant non réduite Racc. : 0,7 % du salaire fin de carrière 5 sous le MAGA5	100 % de l'IPC	5,2 % du salaire inférieur au MAGA de l'année, et 8,7 % de l'excédent
20	PD	1,7 % du salaire fin de carrière 5 sous le MAGA5, et 2,0 % de l'excédent, service max. 35 ans	Cél. : Viagère garantie 10 ans Mar. : Rente réversible à 65 %	Réduction actuarielle Racc. : aucun	50 % de l'IPC	4,0 % du salaire inférieur au MAGA de l'année, et 5,2 % de l'excédent
21	PD	1,85 % du salaire fin de carrière 3, service max. 35 ans	Cél. : Viagère garantie 15 ans Mar. : Rente réversible à 60 %	Non réduite à 60 ans 3,0 % par année avant non réduite Racc. : 0,15 % du salaire fin de carrière 3 sous le MAGA3	100 % de l'IPC moins 3 %	9,0 % du salaire
22	PD	1,5 % du salaire fin de carrière 3 sous le MAGA3, et 2,0 % de l'excédent	Viagère garantie 10 ans	Non réduite à 55 ans et 10 ans de service 2,0 % par année avant non réduite Racc. : 0,5 % du salaire fin de carrière 3 sous le MAGA3	100 % de l'IPC moins 2 %	3,5 % du salaire inférieur au MAGA de l'année, et 5,0 % de l'excédent

Comparaison de la valeur des prestations de retraite du RREGOP avec celle de régimes de retraite de certaines grandes organisations et aperçu des tendances en matière de régimes de retraite

Régimes	Type	Formule de calcul de la rente	Mode normal	Retraite anticipée	Indexation	Cotisation
23	PD	0,9 % du salaire fin de carrière 5 sous le MAGA5, et 1,25 % de l'excédent, service max. 35 ans	Cél. : Viagère sans garantie Mar. : Rente réversible à 50 %	Non réduite à 35 ans de service 5,0 % par année avant non réduite Racc. : 0,4 % du salaire fin de carrière 5 sous le MAGA5	Ad Hoc, objectif de 55 % de l'IPC	5 % du salaire, maximum de 8 750 \$
24	PD	1,3 % du salaire fin de carrière 5 sous le MAGA5, et 2,0 % de l'excédent	Cél. : Viagère garantie 5 ans Mar. : Rente réversible à 60 %, garantie 5 ans	Non réduite à 60 ans 3,0 % par année avant non réduite Racc. : 0,7 % du salaire fin de carrière 5 sous le MAGA5	75 % de l'IPC	6,3 % du salaire inférieur au MAGA de l'année, et 8,8 % de l'excédent
25	CD	S/O	S/O	S/O	S/O	<i>Employé :</i> 6,0 % du salaire <i>Employeur :</i> 6,0 % du salaire

Lexique :

Racc. : Rente de raccordement payable de la retraite jusqu'à 65 ans

CAI : Cotisations majorées des intérêts

Cél. : Prestation offerte aux participants célibataires au moment de la retraite

CD : Régime à cotisations déterminées

IPC : Indice des prix à la consommation

MAGA : Maximum annuel des gains admissibles ; salaire sur lequel les cotisations au RRQ sont prélevées

MAGA3 : Moyenne des trois dernières années du maximum annuel des gains admissibles

MAGA5 : Moyenne des cinq dernières années du maximum annuel des gains admissibles

Mar. : Prestation offerte aux participants ayant un conjoint au moment de la retraite

PD : Régime de retraite à prestations déterminées

Points : signifie la somme de l'âge du participant et de son service

RPC : Rente du régime de pensions du Canada

MERCER



MARSH MERCER KROLL
GUY CARPENTER OLIVER WYMAN

Mercer
1981, avenue McGill College
Bureau 800
Montréal QC H3A 3T5
514 285 1802

Mercer (Canada) limitée

Consultation. Impartition. Investissements.