

15^e projet de recherche : Les régimes de retraite et le marché du travail

Rapport de recherche : Effets incitatifs des régimes de retraite professionnels

Chercheur : Morley Gunderson

Date : Octobre 2007

SOMMAIRE

- Environ 35 % de la population active bénéficie d'un régime de retraite d'employeur, et la couverture diminue avec le temps. La couverture est beaucoup plus grande dans la fonction publique que dans le secteur privé ainsi que dans les grandes entreprises et les milieux syndiqués. Le taux de couverture a augmenté plus rapidement pour les femmes que pour les hommes, de sorte qu'il est maintenant presque aussi élevé pour les femmes que pour les hommes.
- À peu près 81 % des participants à un régime de retraite ont un régime à prestations déterminées (PD) qui prévoit soit des prestations basées sur les gains en fin de carrière (66 %), soit des prestations à taux uniforme. À peine 16 % participent à un régime de retraite à cotisations déterminées (CD) même si ce type de régimes a pris de la popularité avec le temps par rapport aux régimes à PD.
- Compte tenu du vieillissement de la population active et des départs à la retraite imminents, les problèmes liés aux prestations de retraite sont de plus en plus nombreux. La pénurie imminente de main-d'œuvre et de travailleurs spécialisés pourrait amener les employeurs à envisager d'inclure les régimes de retraite dans leur politique stratégique en matière de ressources humaines afin de favoriser le maintien en poste, une stratégie contraire à celle adoptée dans les années 70 et 80 pour faciliter les retraites anticipées et la rationalisation.
- Cette situation entraînera d'autres problèmes, qu'il s'agisse des avantages sociaux liés à l'âge comme les prestations d'invalidité, des accommodements raisonnables, de la discrimination fondée sur l'âge ou du maintien de la rémunération basée sur l'ancienneté.
- Pour les employés, le plus difficile sera de s'assurer une certaine sécurité financière à la retraite qui pourrait être compromise à cause des facteurs suivants :
 - une plus longue retraite en raison d'une espérance de vie accrue;
 - la réduction de la couverture des régimes de retraite et la transition de régimes à PD à des régimes à CD;
 - les préoccupations que suscite la viabilité financière des régimes de retraite, même ceux à PD;
 - les réductions possibles des prestations dans les régimes universels;

- les risques que présentent pour les régimes de retraite l'augmentation des emplois non standard et la diminution *possible* des emplois à long terme, du moins pour certaines personnes.
- La tendance à long terme relative aux retraites anticipées semble s'inverser, ce qui est peut-être attribuable à ce qui suit :
- des préoccupations relatives au niveau de revenu à la retraite, qui peuvent découler des incertitudes quant aux prestations de retraite;
 - la nécessité de continuer à travailler afin d'accumuler des crédits de service qui influent sur les prestations de retraite;
 - l'augmentation des emplois non standard qui procurent une moins grande sécurité du revenu mais qui permettent de continuer à travailler;
 - le désir ou la nécessité d'amortir les coûts associés à des études prolongées en travaillant plus longtemps;
 - l'augmentation des débouchés en raison de la pénurie croissante de main-d'œuvre et de travailleurs spécialisés;
 - les changements dans la nature du travail – les emplois de col bleu, qui sont exigeants physiquement, diminuent au profit d'emplois de col blanc, qui nécessitent moins d'efforts physiques et sont plus intéressants en soi;
 - le bon état de santé et l'espérance de vie accrue;
 - la réduction des rachats liés aux retraites anticipées dans les régimes de retraite;
 - la participation accrue des femmes, qui coordonnent le moment de leur retraite avec celle de leur conjoint.
- Préférences en matière de retraite
- La plupart des gens prennent leur retraite de façon volontaire.
 - Les personnes qui arrêtent de travailler parce qu'elles ont atteint l'âge de la retraite obligatoire et celles qui estiment que la retraite obligatoire constitue un obstacle important à l'emploi continu sont peu nombreuses.
 - Le manque de souplesse des horaires de travail représente une contrainte importante.
 - Un peu moins du quart des retraités réintègrent le marché du travail après avoir pris leur retraite.
 - La situation financière constitue le principal motif du retour au travail.
 - L'âge prévu de la retraite augmente.
 - Les probabilités de retour au travail après un départ à la retraite sont plus élevées pour les personnes présentant les caractéristiques suivantes : avoir une bonne santé, avoir pris sa retraite à un âge peu avancé, recevoir des prestations de retraite et avoir une autre source de revenu qui assurent une sécurité financière pendant la retraite, s'être fait offrir un emploi, avoir déjà occupé un poste qui n'était pas exigeant physiquement et détester la retraite.
- En outre, la réglementation concernant les régimes de retraite à PD a entraîné une transition aux régimes à CD. Si les régimes à CD exposent les travailleuses et les

travailleurs à de plus grands risques liés aux placements, les régimes à PD comportent d'autres risques, notamment :

- l'inflation – les prestations ne sont pas entièrement rajustées en fonction de l'inflation après la retraite;
- la perte de prestations à cause de la perte d'un emploi, d'un changement d'emploi ou de concessions salariales qui influent sur les revenus et les crédits de service habituellement utilisés pour le calcul des prestations;
- la faillite de l'entreprise et ses répercussions sur la solvabilité du régime;
- le financement insuffisant attribuable à divers facteurs;
- les différends concernant les excédents;
- la grande dépendance à l'égard de l'employeur pour le revenu;
- le manque de compréhension des aspects complexes des régimes de retraite à PD.

- La théorie comme les données recueillies indiquent que les employés « financent » leur régime de retraite avec une partie de leur salaire. Cela sous-entend aussi que les employés auront une diminution de salaire pour permettre le paiement d'au moins une partie des améliorations apportées à leurs régimes de retraite professionnels si ces améliorations représentent des frais pour l'employeur. En outre, il est tout à fait logique pour les travailleurs occupant des emplois peu rémunérés de préférer toucher un salaire plus élevé plutôt que de payer un régime coûteux, en particulier s'ils ont peu de liquidités, si leur conjoint contribue à un régime ou si le fait de toucher des prestations de retraite d'un régime privé durant leur retraite contribuerait à réduire le montant des prestations des régimes universels fondées sur le revenu auquel ils seront admissibles.
- Le compromis entre le salaire et les prestations de retraite pourrait également entraîner une rémunération inférieure pour les femmes par rapport aux hommes en partie à cause des prestations de retraite plus élevées que touchent les femmes parce qu'elles ont une espérance de vie supérieure à celle des hommes. Cependant, cette situation est largement compensée par d'autres facteurs qui ont pour effet de réduire les prestations de retraite des femmes de sorte que celles-ci touchent généralement des prestations de retraite inférieures à celles des hommes, ce qui vient encore accroître l'écart salarial entre les hommes et les femmes.
- Les régimes de retraite d'employeur constituent la principale source de revenu des personnes de 65 ans et plus, et l'augmentation des régimes de retraite tant privés que publics a joué un grand rôle dans la réussite des efforts déployés par le Canada pour réduire considérablement la pauvreté chez les personnes âgées. Il reste toutefois des problèmes à régler, notamment :
 - On compte toujours des groupes de personnes âgées qui « courent des risques », en particulier les femmes divorcées ou séparées.
 - L'amélioration de la situation des personnes âgées *par rapport* à celle des personnes non âgées est une indication de la stagnation du revenu d'emploi de ces dernières.

- La *sécurité* du revenu et le bien-être de nombreuses personnes âgées demeurent menacés compte tenu de la difficulté qu'on a à lutter contre la violence et l'exploitation financière dont ces personnes font l'objet.
- En ce qui a trait à la durée d'occupation des emplois, qui détermine la capacité d'accumuler des prestations de retraite, la situation est la suivante :
 - Les données sont peu concluantes, mais les plus récentes indiquent une diminution étant donné que la baisse chez les hommes a plus que compensé l'augmentation chez les femmes.
 - La durée moyenne d'occupation n'a pas beaucoup changé, mais la division est plus marquée puisque la durée des emplois de courte durée diminue et celle des emplois de longue durée augmente.
 - La durée d'emploi a légèrement diminué chez les jeunes, en particulier chez les hommes qui n'ont pas beaucoup de scolarité.
 - En outre, il y a beaucoup de variations au fil du temps chez les jeunes.
 - Pour ce qui est des effets incitatifs, la théorie et l'observation montrent que les régimes de retraite d'employeur facilitent la rémunération différée et engendrent tout un éventail de comportements positifs interreliés, notamment : la loyauté de l'employé, l'engagement à l'égard de l'entreprise et l'attachement à celle-ci, l'intérêt de l'employé pour la solvabilité financière de l'entreprise ainsi que la réalisation d'évaluations périodiques et rétrospectives. Par ailleurs, les employés ont une préférence marquée pour la rémunération différée pour les raisons mentionnées.
 - Les régimes de retraite peuvent être utilisés de façon stratégique pour provoquer des départs anticipés à la retraite et dissuader les personnes qui veulent reporter leur retraite (comme c'était le cas pendant la rationalisation des années 70 et 80) ou, au contraire, pour réduire les pénuries de main-d'œuvre (un problème qui est d'actualité).
 - Les régimes de retraite peuvent avoir des effets positifs sur la sélection, le recrutement et le maintien en poste du personnel puisqu'ils dissuadent les candidats ayant un rendement médiocre de postuler et constituent un incitatif pour les personnes qui souhaitent épargner et qui pensent à l'avenir.
 - Les régimes de retraite (et même la sous-capitalisation) peuvent amener les employés à se préoccuper de la situation financière de l'entreprise, ce qui, par ricochet, peut entraîner des comportements positifs et convaincre les employés de négocier des concessions.
 - Les régimes de retraite permettent de réaliser des économies sur les salaires actuels et, par conséquent, fournissent aux entreprises une source interne de financement. Dans le secteur public, on craint que les régimes soient utilisés pour réduire l'impôt que doivent payer les générations actuelles en transférant les obligations liées au versement de prestations de retraite aux futurs contribuables.

- Les régimes de retraite peuvent contribuer à diminuer le roulement du personnel et les départs volontaires indésirables (et ainsi favoriser la formation), mais ils peuvent également réduire la mobilité.
- La retraite obligatoire, qui s'appliquait à environ la moitié de la population active dans les années 90 avant que l'Ontario l'interdise en 2006, est étroitement liée aux régimes de retraite puisque si on est obligé de prendre sa retraite, il faut avoir un revenu de retrait garanti. La retraite obligatoire est plus répandue dans les « bons emplois » et pour les travailleurs qui, en général, ne seraient pas considérés comme vulnérables. Si on interdit la retraite obligatoire, comme c'est de plus en plus le cas, on peut s'attendre à ce que les régimes de retraite puissent également disparaître ou être modifiés de manière à fournir un incitatif remplaçant la retraite obligatoire afin d'encourager les travailleurs à quitter leur emploi avec leur régime de retraite. En outre, il peut s'avérer plus difficile d'avoir recours à d'autres pratiques en matière de ressources humaines comme la rémunération différée, les possibilités d'emploi et les promotions pour les jeunes, la planification de la relève et le calcul des coûts des prestations liées à l'âge pour les employeurs, la planification de la retraite pour les employés ainsi que la surveillance et l'évaluation périodiques et rétrospectives des travailleurs âgés.
- Même si les données sur la stabilité d'emploi sont contradictoires, des données détaillées récentes montrent qu'elle a diminué aux États-Unis, en particulier chez les hommes âgés. On ne sait trop si cela indique que la capacité des régimes de retraite à PD de procurer des prestations basées sur une relation d'emploi à long terme a diminué. Selon des données canadiennes antérieures, il n'y a eu aucun changement important dans la durée d'emploi.
- Les régimes de retraite à CD offrent quant à eux d'autres avantages aux employés :
 - ils n'empêchent pas la mobilité (contrairement aux régimes à PD);
 - ils sont liés aux travailleurs et non pas aux emplois et ils servent davantage à protéger les travailleurs que les emplois;
 - même s'ils exposent les travailleurs à des risques de placement, les régimes de retraite à PD comportent eux aussi des risques.
- La théorie économique et les données empiriques indiquent que les employés « financent » leur régime de retraite avec une partie de leur salaire. Cela sous-entend aussi que les employés auront une diminution de salaire pour permettre le paiement d'au moins une partie des améliorations apportées à leurs régimes de retraite professionnels si ces améliorations représentent des frais pour l'employeur.
- Les régimes de retraite à prestations déterminées ont de nombreux effets incitatifs. Ils peuvent notamment :
 - faciliter la rémunération différée qui a des effets positifs sur les employeurs et les employés;
 - encourager des départs anticipés à la retraite et dissuader les personnes qui veulent reporter leur retraite (comme c'était le cas pendant la rationalisation des

années 70 et 80) ou, au contraire, aider à réduire les pénuries de main-d'œuvre (un problème qui est d'actualité);

- avoir des effets positifs sur la sélection, le recrutement et le maintien en poste du personnel en dissuadant les candidats qui ont un rendement médiocre de postuler et en attirant les personnes qui souhaitent épargner et qui pensent à l'avenir;
- amener les employés à se préoccuper de la situation financière de l'entreprise, ce qui, par ricochet, peut entraîner des comportements positifs;
- permettre aux entreprises de réaliser des économies sur les salaires actuels et, par conséquent, leur fournir une source interne de financement (même si, dans le secteur public, les régimes peuvent servir à réduire l'impôt que doivent payer les générations actuelles en transférant les obligations relatives au versement des prestations de retraite aux futurs contribuables);
- diminuer le roulement du personnel et les départs volontaires indésirables (et ainsi favoriser la formation), ce qui peut néanmoins réduire la mobilité.