

États-Unis et Royaume-Uni : une tendance vers les régimes à cotisation déterminée

Certaines entreprises canadiennes ont annoncé récemment leur intention de fermer l'accès de leur régime de retraite à prestations déterminées aux nouveaux employés et de leur offrir plutôt de participer à un régime à cotisation déterminée. Au Québec comme ailleurs, les régimes de retraite à prestations déterminées ont joué et continuent de jouer un rôle primordial dans le cadre du système de sécurité du revenu à la retraite. On remarque toutefois que dans certains pays, ce type de régime ne semble plus avoir la cote. Le présent numéro fait état des tendances récentes aux États-Unis et au Royaume-Uni et compare la situation de ces pays avec celle du Québec.

Quelques définitions

Dans un régime à **cotisation déterminée**, le paramètre fixe est la règle de détermination de la cotisation (par exemple, 4 % du salaire). Le niveau de la rente de retraite dépend des fonds accumulés par le participant au moment de la retraite. Ce type de régime est quelquefois désigné sous l'appellation « régime d'accumulation de capital ».

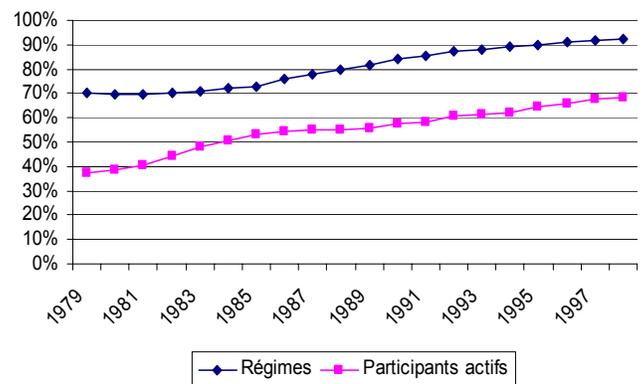
Dans un régime à **prestations déterminées**, c'est la formule de rente qui est fixée (par exemple, 2 % du salaire moyen des trois dernières années de travail multiplié par le nombre d'années de participation). Dans cet exemple, si le participant a 35 années de participation, il recevra à la retraite 70 % (2 % x 35 années) de son salaire final moyen. Dans ce type de régime, la cotisation est l'élément variable et elle peut fluctuer en fonction de la performance du régime.

La situation aux États-Unis

En 1979 aux États-Unis, 70 % des régimes privés de retraite étaient à cotisation déterminée et couvraient 37 % de l'ensemble des participants à un régime de retraite. En 1998, 92 % des régimes sont maintenant à cotisation déterminée et ils couvrent 69 % des participants. C'est en 1985 que les sommes versées chaque année aux régimes à

cotisation déterminée ont dépassé celles versées aux régimes à prestations déterminées. De 1979 à 1998, le nombre de régimes à prestations déterminées a diminué de 140 000 à 56 000. Cette diminution a en outre touché de façon plus fulgurante les petits régimes de retraite.

Figure 1
Évolution de la proportion des régimes à cotisation déterminée (États-Unis)



Source : U.S. Department of Labour

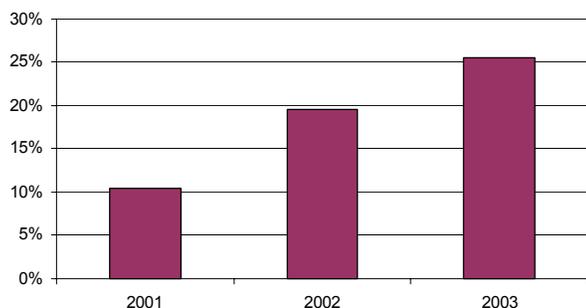
La situation au Royaume-Uni

Au Royaume-Uni, un phénomène similaire est observé. À ce jour, un peu plus de 70 % des régimes à prestations déterminées du secteur privé ont fermé leurs portes aux nouveaux employés. Ces derniers ont seulement la possibilité de participer à un régime à cotisation déterminée. Le phénomène semble toutefois récent puisqu'au cours des trois dernières années, plus de 55 % des régimes à prestations déterminées ont fermé leurs portes aux nouveaux employés (voir figure 2). Ce qui inquiète en particulier, c'est le niveau des taux de cotisation avant et après la conversion des régimes. En effet, les employeurs qui offrent un régime à prestations déterminées versent une cotisation nettement supérieure à ceux qui offrent un régime à cotisation déterminée. Dans le cas d'un régime à prestations déterminées, la cotisation moyenne de l'employeur est de 14 % des salaires, alors qu'elle n'est que de 7 % dans un régime à cotisation déterminée. Les spécialistes

de la retraite s'interrogent d'ailleurs sur l'impact de tels écarts sur les revenus de retraite des futures générations de retraités.

Figure 2

Pourcentage des régimes à prestations déterminées du secteur privé qui ferment leurs portes aux nouveaux employés (Royaume-Uni)



Source : Enquête annuelle de la *National Association of Pension Funds*

Des explications

Il n'existe pas de cause unique à cette tendance. Les règles fiscales¹ ainsi que les exigences de provisionnement, de comptabilité et d'administration sont fréquemment citées comme responsables de cette situation. La complexité associée aux régimes à prestations déterminées contribue effectivement à la baisse du nombre de petits régimes de ce type. Aux États-Unis, l'émergence de nouveaux outils flexibles a grandement contribué à la hausse des régimes à cotisation déterminée. Le régime 401(k)², par exemple, permet à l'employeur de verser sa cotisation sous forme d'actions de l'entreprise et permet aux participants d'emprunter sur leur compte accumulé.

D'autres raisons expliquent aussi la tendance vers les régimes à cotisation déterminée. Pour certains, ce type de régime est mieux adapté à la main-d'œuvre mobile d'aujourd'hui et permet davantage de souplesse. Dans un régime d'accumulation de capital, certains risques, notamment les risques financiers, sont transférés aux participants. Un tel désengagement de l'employeur peut être perçu comme un avantage concurrentiel dans une société de plus en plus ouverte sur le monde et peut être considéré par les employeurs comme un moyen de réduire les coûts de production, surtout lorsque la valeur des engagements du régime de

¹ Aux États-Unis, contrairement au Canada, les cotisations des employés à un régime à prestations déterminées ne sont pas déductibles du revenu.

² Du numéro de la section du *Internal Revenue Code* des États-Unis qui autorise ce type de régime.

retraite devient importante par rapport aux activités de l'entreprise.

Certains spécialistes ont mentionné que les rendements élevés obtenus sur les comptes individuels aux États-Unis durant les années 80 et 90 en comparaison avec les augmentations salariales peuvent également expliquer l'attrait des régimes à cotisation déterminée. En période de rendement élevé, l'accroissement des fonds détenus dans un régime à cotisation déterminée s'avère plus apparent et alléchant.

Québec

Au Québec, la proportion des participants à un régime complémentaire de retraite à cotisation déterminée pour les années 1981, 1989 et 2000 a été respectivement de 3,6 %, 5,4 % et 9,4 %. Si l'on inclut les REER collectifs, qui sont en fait des régimes à cotisation déterminée non assujettis à la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*, la proportion des participants à un régime à cotisation déterminée devient supérieure à 20 %.

Bien qu'il y ait eu une progression du nombre de régimes à cotisation déterminée, les régimes à prestations déterminées demeurent les plus importants quant au nombre de participants. Un niveau plus élevé de syndicalisation, une présence plus importante de la fonction publique, une fiscalité plus avantageuse pour les régimes à prestations déterminées, des rendements inférieurs sur les marchés financiers canadiens ainsi qu'une différence de mentalité sont autant de raisons qui peuvent expliquer la différence avec nos voisins américains.

Tableau 1

Répartition des participants à un régime complémentaire de retraite, Québec (2000)

Type de régime	Nombre	Pourcentage
Cotisation déterminée	122 371	9,4 %
Prestations déterminées	974 742	75,2 %
Autre	199 883	15,4 %
Total	1 296 996	100,0 %

Source : Régie des rentes du Québec

Commentaire

Pour certains spécialistes du domaine de la retraite, la mutation vers les régimes à cotisation déterminée comporte des risques. Au Royaume-Uni, la différence entre le niveau de la cotisation des employeurs à ces deux types de véhicule de retraite préoccupe. Aux États-Unis, plus de 50 % des participants à un régime 401(k) qui

quittent leur employeur retirent leur capital accumulé au lieu de le transférer dans un autre véhicule de retraite. Une telle pratique peut affecter grandement le niveau de la rente de retraite éventuellement versée. Dans un régime d'accumulation de capital, les travailleurs s'exposent à d'autres risques : taux d'intérêt, rendement, augmentation de l'espérance de vie et inflation. Le régime à cotisation déterminée est attrayant pour l'employeur et pour les participants. Il faut toutefois rappeler qu'il requiert une plus grande surveillance, une vigilance de tous les instants et le besoin d'informer les participants au sujet des risques qu'il comporte.

Auteur : Georges Langis
Actuaire
Direction de l'évaluation et de la révision

Pour toute question ou commentaire sur *Le Satellite*, communiquez avec :

Pierre Plamondon
Coordonnateur des activités internationales
Direction de l'évaluation et de la révision
Régie des rentes du Québec

pierre.plamondon@rrq.gouv.qc.ca