

Le Plan de retraite des Métallos... IL FONCTIONNE POUR LES MEMBRES ET POUR LES EMPLOYEURS

Prestations de retraite prévisibles pour les membres. Cotisations prévisibles pour les employeurs. Les régimes de retraite à prestations cibles offrent une approche équilibrée qui résout les défis des régimes de retraite plus traditionnels et qui permet à un plus grand nombre de Canadiens d'obtenir des prestations de retraite dans l'avenir.

Évolution des retraites

Historiquement, il n'y avait que deux types de régimes de retraite : les régimes de retraite traditionnels à prestations déterminées, qui fournissent un revenu mensuel fixe basé sur une formule de régime, et les nouveaux régimes de retraite à cotisations déterminées où les cotisations sont versées dans un compte pour chaque membre du régime et s'accumulent au fil des ans pour fournir un solde de compte qui peut être utilisé pour fournir des prestations de retraite, sans garantie quant au montant de ces prestations.

Il est bien connu que les régimes à prestations déterminées assurent des prestations de retraite stables et prévisibles aux retraités. Toutefois, cette stabilité pour les membres d'un tel régime a un coût pour les employeurs qui doivent s'assurer que le régime est correctement capitalisé pour pouvoir payer les prestations de retraite promises. Les cotisations requises de l'employeur sont déterminées par les actuaires chaque année et peuvent fluctuer d'une année sur l'autre, ce qui rend difficile pour les employeurs de planifier et de gérer leur passif annuel.

Les régimes de retraite à cotisations déterminées ont été conçus selon une approche très différente, afin de résoudre ce problème pour les employeurs. Les régimes de retraite à cotisations déterminées offrent des cotisations connues qui sont versées sur le compte de chaque membre et s'accumulent au fil des ans. Les niveaux de cotisation établis permettent aux employeurs de planifier plus facilement les coûts annuels des retraites, mais il est plus difficile pour les membres de connaître le montant des prestations de retraite que le solde de leur compte leur fournira à la retraite. De plus, les membres du régime doivent faire face au défi supplémentaire que représente la fluctuation des soldes de compte en fonction du rendement des placements, qui s'ajoute à l'incertitude quant au montant des prestations de retraite que le solde de leur compte leur fournira.

Trouver un meilleur moyen...

De toute évidence, il devait exister une autre manière de trouver un équilibre entre les besoins de l'employeur et ceux des membres d'un régime, afin d'assurer plus de stabilité et de prévisibilité. C'est alors que sont arrivés les régimes de retraite à prestations cibles.

Dans un récent article de Benefits Canada, Jason Malone, partenaire de solutions de retraite chez Aon, a écrit :

« De nos jours, de plus en plus d'employeurs canadiens devraient envisager des régimes de retraite à prestations cibles pour leurs employés. Partout au pays et dans le monde, des experts du secteur préconisent des régimes de retraite à prestations cibles depuis des années. Les partisans de ces régimes ont souligné le fait que ce type de régime offrait aux travailleurs un moyen simple et efficace d'épargner en vue de leur retraite et limitait considérablement l'exposition de l'employeur aux risques. Ces risques ont été la principale raison pour laquelle les employeurs ont progressivement tourné le dos aux régimes à prestations déterminées traditionnels depuis vingt ans. »¹

Les régimes de retraite à prestations cibles réunissent les concepts des régimes à prestations déterminées et des régimes à cotisations déterminées d'une manière nouvelle, afin de fournir des prestations de retraite prévisibles aux membres du régime, tout en assurant des cotisations prévisibles pour les employeurs. La clé consiste à trouver un équilibre entre les avantages et les risques associés aux régimes de retraite et à promouvoir une responsabilité partagée pour les prestations de retraite des membres.

Les membres reçoivent des prestations de retraite « prévisibles » reposant sur une formule de régime, similaire à celle d'un régime de retraite à prestations déterminées. Cependant, comme pour les régimes de retraite à cotisations déterminées, les prestations de retraite ne sont pas entièrement « garanties », afin de permettre une certaine souplesse d'ajustement en cas de situations de financement difficiles, de sorte que les employeurs ne supportent pas tous les risques des marchés. Cela produit une approche mutuellement bénéfique et équilibrée, avec un format de responsabilité partagée qui rappelle les régimes de retraite à prestations déterminées pour les membres avec une gestion des risques similaire à celle des régimes de retraite à cotisations déterminées pour les employeurs.

Selon l'Association nationale des retraités fédéraux, « les régimes à prestations cibles offrent une mise en commun des actifs entre les employés et des économies d'échelle, tandis que les fonds sont généralement gérés de la même manière que dans un régime à prestations définies – bien que les régimes à prestations cibles puissent être investis de manière plus prudente, afin de se protéger contre le risque d'un déficit de financement. »²

Jason Malone ajoute :

« Les risques totaux en vertu de ces régimes sont les mêmes que ceux des autres instruments d'épargne-retraite. C'est simplement la manière dont le risque est partagé qui les différencie [les régimes de retraite à prestations cibles] des régimes de retraite traditionnels. »

L'avenir des retraites...

Les syndicats, y compris le Syndicat des Métallos, ont mené une transition vers des régimes de retraite à prestations cibles, adoptant l'approche « tous ensemble » et la philosophie d'équilibre et de partage des risques. L'objectif principal est de fournir aux membres une sécurité financière lors de la retraite et des prestations de retraite stables, de type à prestations déterminées, et de le faire d'une manière qui soit durable pour les employeurs.

Voici quelques-uns des plus importants pionniers dans le domaine : Régime de retraite des foyers d'accueil et établissements connexes (RRFAEC), Régime transcanadien de retraite (RTR), University Pension Plan (UPP) et, bien sûr, notre propre Plan de retraite des Métallos (PRM) pour les employeurs du Syndicat des Métallos.

Le Plan de retraite des Métallos (PRM) est à la fois un régime de retraite à prestations cibles ET un régime de retraite interentreprises qui répartit le risque de financement entre de nombreux employeurs de nombreux secteurs industriels et d'activités. Cette diversification supplémentaire contribue à assurer le financement du PRM et à réduire davantage le risque de devoir ajuster les prestations.

Tout dans le PRM est conçu pour se concentrer sur les membres et les protéger, du type de régime offert (prestations cibles) à l'approche interentreprises, qui réduit le risque de financement pour protéger les prestations, en passant par un conseil d'administration composé exclusivement de membres du Syndicat des Métallos et de membres du PRM. Le PRM est véritablement un régime pour ses membres, géré par des membres, destiné à consolider une sécurité financière durable pour la retraite.

Si vous ne participez pas encore au PRM et que vous désirez en savoir plus, veuillez consulter le site Web du PRM à l'adresse SteelworkersPensionPlan.ca et discutez avec votre unité de négociation de cette approche mutuellement bénéfique et équilibrée qui vous convient!

¹ Statistique Canada. Tableau 11-10-0044-01 : Certaines caractéristiques des déclarants ayant des cotisations à un Régime enregistré d'épargne-retraite (REER)

² Statistique Canada. Tableau 11-10-0239-01 : Revenu des particuliers selon le groupe d'âge, le sexe et la source de revenu, Canada, provinces et certaines régions métropolitaines de recensement