

# **La gestion du risque du RRFS des groupes communautaires et de femmes: verser les rentes promises tout en visant à stabiliser la cotisation**

Présentation dans le cadre du *Colloque sur la gouvernance  
des régimes de retraite en période de crise financière*,  
par Michel Lizée, Service aux collectivités (UQAM)  
et secrétaire du Comité de retraite du RRFS des groupes  
communautaires et de femmes

# Le Régime de retraite par financement salarial des groupes communautaires et de femmes

- Initiative en 2004 de Relais-femmes et du Centre de formation populaire, soutenue par le Service aux collectivités (UQAM), appuyée par plusieurs regroupements et par une aide financière pour le démarrage du SACAIS et de Centraide
- Régime de retraite interentreprises par financement salarial dont le démarrage a eu lieu le 1<sup>er</sup> octobre 2008
- Objectifs du Régime: assurer une sécurité du revenu et réduire l'incidence de la pauvreté chez personnes salariées des groupes communautaires et de femmes, contribuer à la rétention de personnel et à la pérennité de l'action des groupes
- Au 24 mars, 212 employeurs participants
- 1 271 participants, dont 89% de femmes
- Salaire moyen autour de 31 000 \$
- Taux de cotisation effectif autour de 5,3% du salaire
- Niveau des cotisations actuel établi à 1,8 million \$ par année, sans compter les nouvelles adhésions ni les cotisations volontaires
- Bassin potentiel des participants-es excède 50 000

# Le RRFS, un régime à prestations déterminées adapté à un environnement de PME et d'entreprises de services

## ■ Un «RRFS» c'est quoi ?

Le *Régime de retraite à financement salarial* est un nouveau type de régime à **prestations déterminées** autorisé par la Régie des rentes depuis le 1<sup>er</sup> avril 2007 suite à des représentations de la FTQ et de notre regroupement, dont le promoteur est normalement une organisation syndicale.

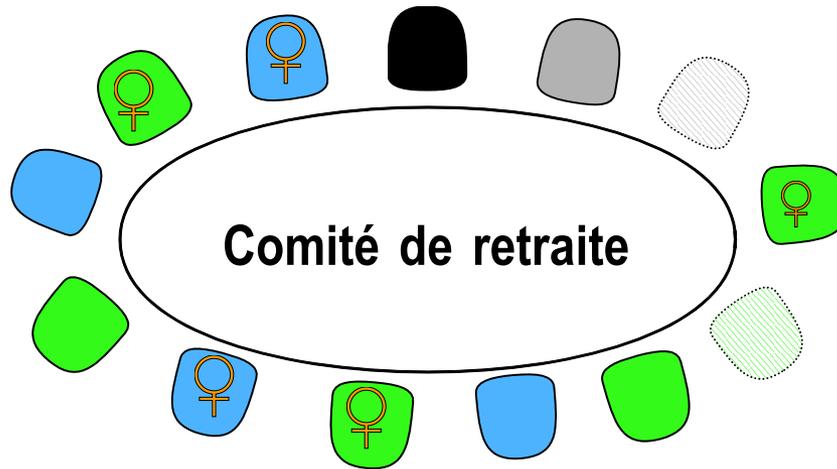
## ■ *Principales caractéristiques du RRFS selon la réglementation :*

- **Garantit le versement des rentes promises** (régime de salaire carrière ou prestations uniformes seulement)
- **L'obligation de l'employeur se limite à verser la cotisation convenue.** Une fois qu'il a cotisé, il n'est pas exposé en cas de déficit.
- Ce sont les participants-es qui, **collectivement**, en assurent le contrôle et supportent le risque: par conséquent, leur cotisation peut être appelée à augmenter en cas de déficit
- Aucune amélioration possible à moins que le régime demeure capitalisé et solvable; l'indexation a priorité sur toute autre amélioration
- La **Réserve pour indexation** constitue l'élément central de gestion du risque: la cotisation d'exercice doit inclure l'indexation annuelle des crédits de rente et rentes (max. 4%) , et les participants et bénéficiaires pourront être indexés, mais à la condition que le régime demeure capitalisé et solvable
- Considéré comme non indexé aux fins de la solvabilité
- En cas de départ ou retrait, chaque participant a droit à la valeur présente de la rente multipliée par le taux de solvabilité alors en vigueur (partage des risques/gains)
- Peut être établi au niveau d'un employeur, mais peut également être un **régime interentreprises** couvrant plusieurs employeurs dans un même régime

# La formule de base pour la prestation promise

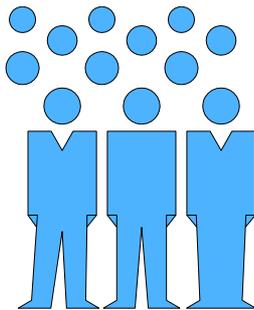
- **Chaque groupe** qui adhère **détermine** le niveau de cotisation (et peut le modifier au fil des ans):
  - La cotisation **totale**, salariale + patronale, pour le service courant (minimum 2%, maximum 18% du salaire)
  - La cotisation **de l'employeur** est stable et doit être *au moins* égale à 50% de la cotisation totale pour le service courant
  - La cotisation **de la personne salariée** est égale à la **différence** entre la cotisation totale requise (y inclus pour amortir un déficit) et la cotisation patronale
- **Chaque 100\$ de cotisation -> rente annuelle de 10\$ à 65 ans plus la provision d'indexation**
  - Cette formule, établie sur une base délibérément conservatrice, inclut de plus une **réserve pour indexation** qui sert à la fois
    - de **réserve pour absorber les coups** lors des mauvaises années;
    - à **indexer la rente accumulée** en vue de la retraite **ou la rente versée après la retraite**, lorsque la situation financière du régime le permet
  - Cette formule pourra varier dans le temps en fonction de l'évolution des caractéristiques du groupe et de la situation financière du Régime (évaluation actuarielle au moins aux 3 ans). **L'objectif de départ est de conserver une formule de rente et un taux de cotisation stable.**

# Un comité de retraite représentatif

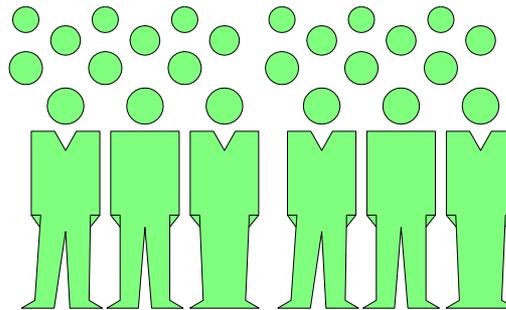


En plus de la représentation requise par la Loi (1 actif, 1 inactif, 1 actif et 1 inactif sans droit de vote, 1 indépendant), 4 personnes élues par les actifs et 4 par les groupes (employeurs). *Une composition qui reflète le fait que les actifs supportent collectivement une plus grande partie du risque.*

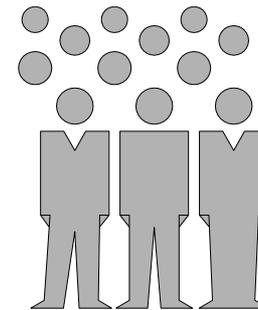
**Parité femmes-hommes: au minimum 2 femmes des groupes et 3 pour les actifs**



**Groupes  
(représentant-e-s CA)**



**Participant-e-s  
actifs**



**Participant-e-s  
retraités et inactifs**

## **Une organisation légère pour contrôler les coûts d'un régime en démarrage et réduire les risques opérationnels**

- Comité de retraite se réunit 4 à 6 fois par an pour adopter les politiques et assurer le suivi et l'administration d'ensemble du Régime
- Modeste secrétariat (1 employée) logé dans les locaux de Relais-femmes
- Suite à deux appels d'offres, 2 fournisseurs retenus sur la base des frais proposés et de leur capacité à assumer avec efficacité leur mandat
  - Administration et services actuariels: Actuaires-conseils Bergeron & Associés
  - Encaissement des cotisations mensuelles et plateforme de placement: Desjardins Sécurité Financière (7 fonds utilisés)

# Le défi: payer les rentes tout en visant une cotisation stable

- Lors des travaux préliminaires et pendant les tournées dans les régions auprès des groupes, idée centrale de gérer le risque en fonction, dans l'ordre, des priorités suivantes:
  - 1) **Assurer le versement des rentes acquises;**
  - 2) **Maintenir la stabilité de la cotisation** au travers des cycles économiques et des cohortes; et, *sous réserve des deux premières priorités,*
  - 3) **Assurer l'indexation** périodique des crédits de rentes et rentes
- Ce qui jouait en notre faveur
  - Pas de passif pour service passé: régime très jeune
  - On partait à zéro: flexibilité possible dans le niveau de la rente acquise pour une cotisation donnée
  - L'expérience des autres régimes de retraite dans la gestion du risque nous donnait une bonne idée des pratiques à mettre en place... ou à éviter.

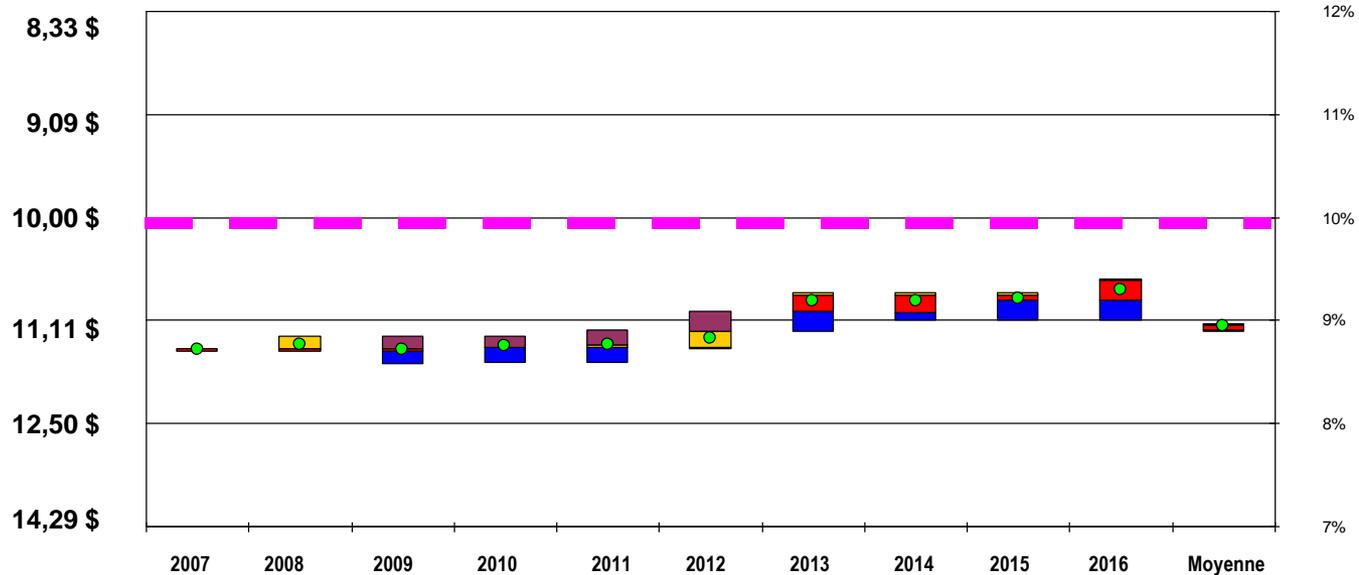
# Est-ce un régime viable ?

- La viabilité du régime a été au cœur de la conception même du régime (conservatisme dans la formule de rente, nécessité d'un régime inter-entreprise, etc.) et ce, avant même son démarrage
- De concert avec les syndicats de la FTQ, une étude actuarielle a été commandée par nous auprès de la firme d'actuaire SAI pour vérifier dans quelle mesure notre régime passerait au travers de milliers de scénarios économiques reflétant ce qui pourrait arriver au cours des 10 prochaines années. L'étude a regardé 2000 scénarios possibles pour voir ce qui arriverait à la cotisation au Régime selon plusieurs types d'environnements.
- **La conclusion:** notre régime est tout à fait viable, mais il subsiste une probabilité, un risque, modeste mais réel, d'augmentations de la cotisation salariale pour amortir des déficits, surtout au début



# A priori, un risque sous contrôle...

100 \$ de cotisation  
achète une rente annuelle de:



Source: Services actuariels SAI, *Projections financières par modélisation stochastique*. 2007, scénario 14, p. 3

- Avec une population semblable à la nôtre au 1er janvier 2008, et sur la base d'hypothèses conservatrices, il y a 90% des chances que 100\$ de cotisation achète entre 10,75 \$ et 11,49 \$
- Le régime sera généralement en surplus pour toute la période. Donc, de façon probable, pas de cotisation salariale additionnelle requise pour combler un déficit.
- Ces résultats confirment bien le caractère prudent et conservateur de la formule de financement envisagée (100\$ de cotisation achètent un rente viagère annuelle 10\$)

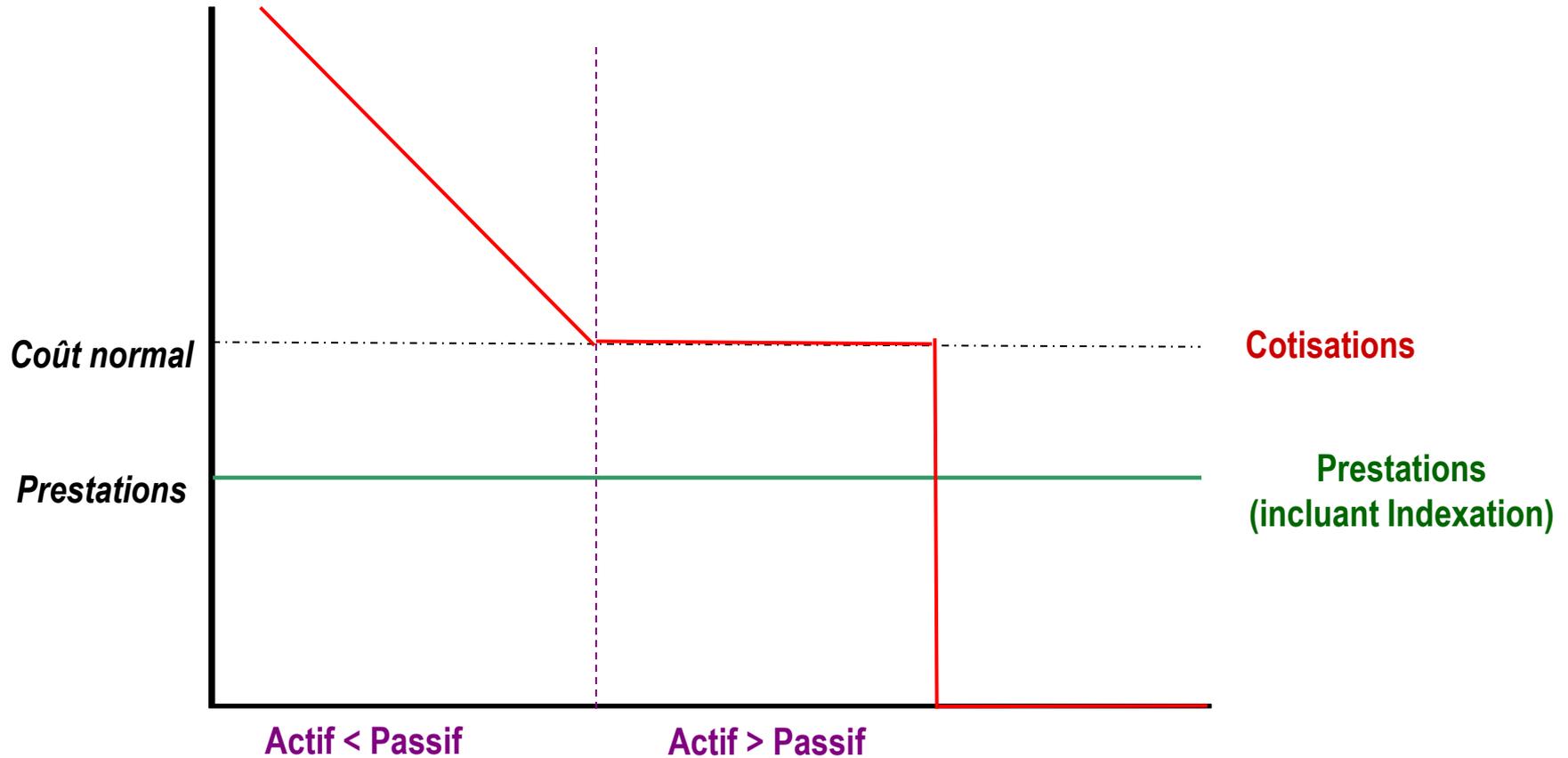
# La clef: des politiques de prestations et de financement conservatrices, une politique de placement modérément agressive

- **La formule reliant les cotisations aux prestations** (100\$ achète 10\$ par an à 65 ans) établie sur une base délibérément conservatrice
- **Politique de financement et d'utilisation des excédents**
  - Encadre l'approche pour les évaluations actuarielles
  - Sauf exception pour une indexation sur un maximum de 3 ans, **réserve de contingence établie à 10% de surplus** avant toute amélioration, y inclus l'indexation
  - Une fois le 10% dépassé, utilisation de la réserve pour indexer cumulativement les crédits de rente et rentes et pour tenir compte des cotisations d'équilibre versées, le cas échéant, par les participants
- Compte tenu du conservatisme élevé dans la formule de prestations et dans la politique de financement, nous pouvons nous donner une politique de placement modérément agressive (60% actions – 40% obligations long terme)
  - Compte tenu de la crise financière, en novembre 2008, par mesure de prudence, le comité de retraite a décidé que la pondération initiale en actions serait réduite à 50% et que les 2/3 des obligations seraient en obligations Univers plutôt que long terme

## **2 pistes de réflexion pour assurer la pérennité des régimes PD dans l'environnement financier actuel**

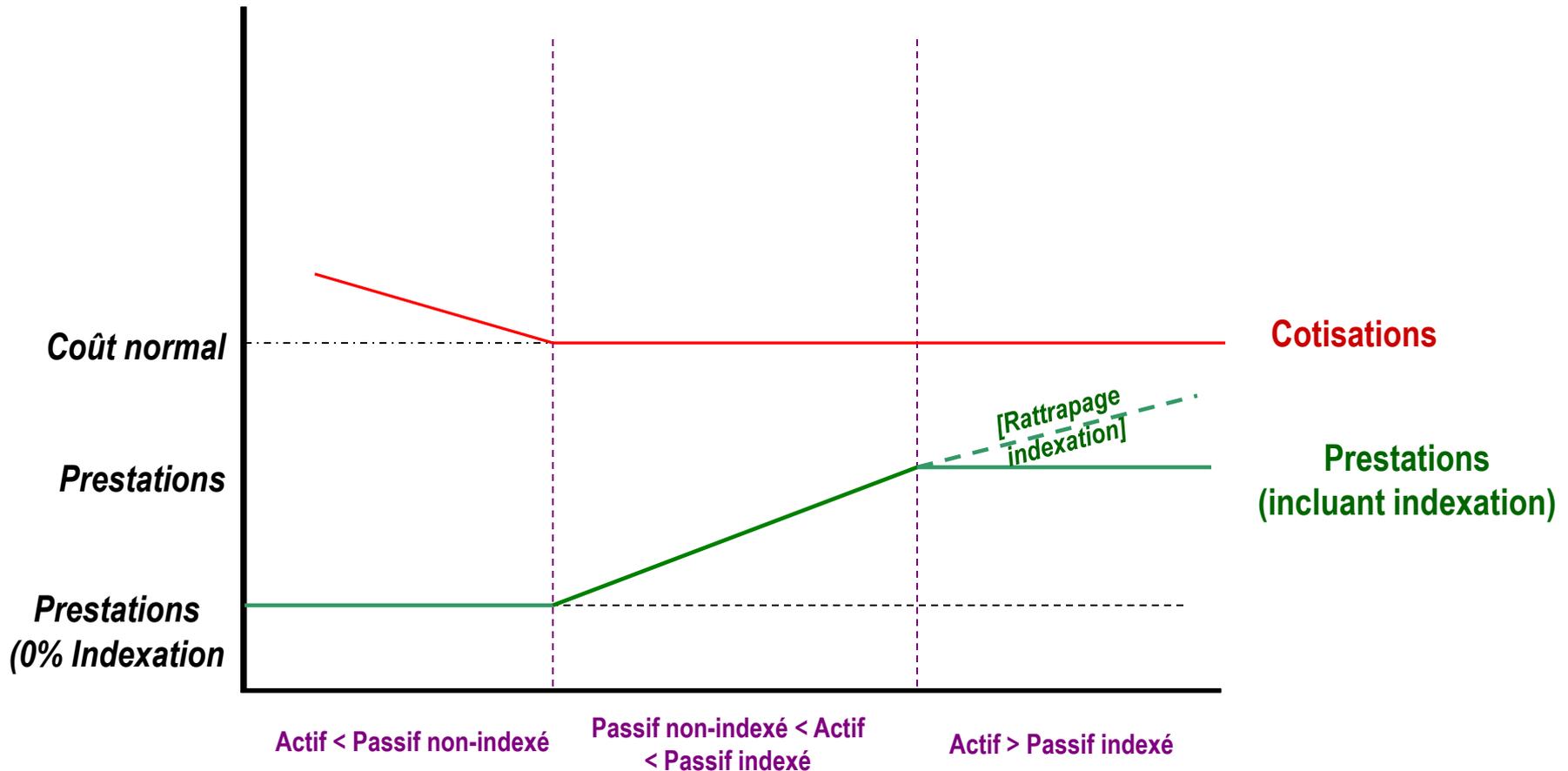
- 1) Pour assurer la viabilité à long terme, repenser notre paradigme de gestion du risque pour cesser de faire porter tout le poids sur la volatilité de la cotation et introduire des réserves de contingence liées à une flexibilité dans les prestations
- 2) Améliorer l'efficacité financière et le budget de gouvernance tout en réduisant les frais de gestion en regroupant les fonds, au plan sectoriel par exemple, ou en privilégiant des régimes interentreprises

# Le partage du risque dans un régime PD traditionnel



*Le risque est supporté par la volatilité de la cotisation*

# Une gestion du risque introduisant la flexibilité des prestations (ex.: indexation)



*Le risque est supporté par la mise en place d'une réserve, par l'indexation conditionnelle ainsi que par la volatilité – moindre – de la cotisation* 13

# Atteindre par des regroupements – sectoriels ou autres – une masse critique et un budget de gouvernance permettant une efficacité financière accrue et une baisse des frais de gestion

