

PRÉSENTATION D'ENSEMBLE

RÉGIME DE RETRAITE PAR FINANCEMENT SALARIAL DES GROUPES COMMUNAUTAIRES ET DE FEMMES

Destinée aux organismes en réflexion
Janvier 2024



POURQUOI RÉFLÉCHIR À INSTAURER UN RÉGIME COLLECTIF D'ÉPARGNE RETRAITE ?



Parlez-moi de votre
contexte et de vos
attentes



CE QU'EN DIT RETRAITE QUÉBEC

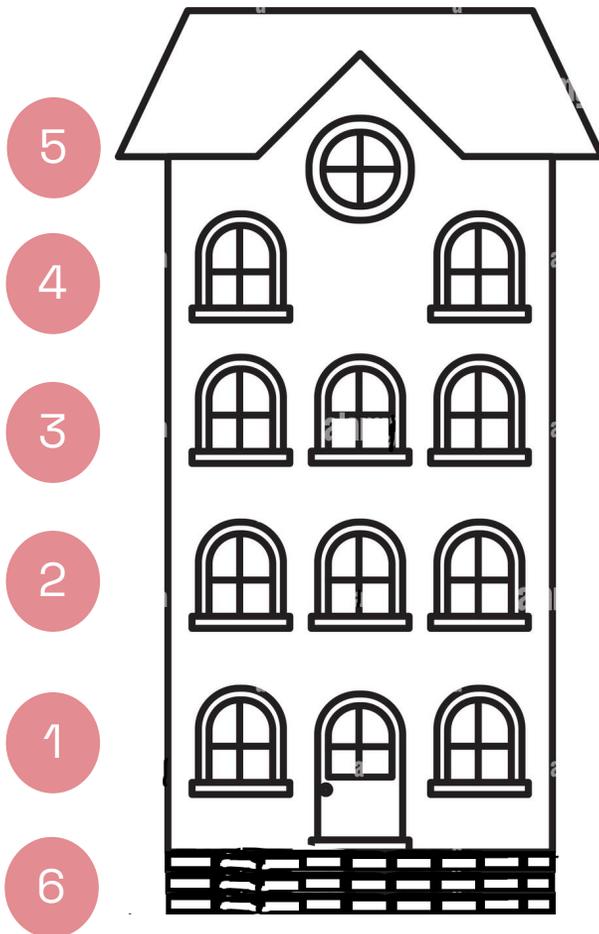
« Afin d'augmenter la sécurité financière à la retraite des Québécoises et des Québécois, il est impératif que ceux-ci **aient accès à des outils d'épargne collectif**. Aujourd'hui, près d'un travailleur sur deux profite d'un tel outil. Il est souhaitable que ce taux augmente, car les outils d'épargne collectifs offrent plusieurs avantages :

- Leurs frais de gestion sont beaucoup moins importants que ceux des outils individuels, ce qui se traduit par des rendements nets plus élevés permettant une meilleure accumulation des sommes pour la retraite.
- L'employeur offre des retenues sur le salaire, ce qui simplifie et favorise les habitudes d'épargne pour les travailleurs.
- L'employeur peut contribuer au nom de l'employé au régime collectif d'épargne-retraite »*

* Retraite Québec (2017) Plan stratégique 2017-2019



LES 6 ÉTAGES DU SYSTÈME DE RETRAITE CANADIEN



5. Autres actifs (CELI, revenus personnels)

4. Régime enregistré d'épargne retraite (REER, RVER, CRI, FERR...)

3. Régime complémentaire de retraite (RCR), régime de retraite avec contribution de l'employeur

2. Régime de rente du Québec (RRQ); max. : 16 375 \$ à 65 ans

1. Pension de la sécurité de la vieillesse (PSV); 8 560 \$ à 65 ans, bonifié de 10 % à 75 ans (9 416 \$)

6. Supplément de revenu garanti (SRG); selon le revenu, max. de 12 786 \$ pour une personne seule



HISTOIRE ET CONTEXTE

- Le Régime de retraite des groupes communautaires et de femmes existe depuis 2008 et **a été créé à l'initiative de ceux-ci**. Le projet fut initié en 2004 par Relais-femmes et le CFP, avec le support du Service aux collectivités de l'UQAM.
- Le défi était de taille; pouvoir offrir une retraite digne aux travailleurs et travailleuses tout en respectant la capacité de payer de nos employeurs, qui sont des OBNL.
- Le Régime a été mis sur pied après un long travail de sensibilisation, d'éducation et de mobilisation.
- Nous sommes un Régime de retraite à financement salarial (RRFS) ce modèle est sans risques financiers pour l'employeur.
- Chaque groupe peut choisir son niveau de contribution (en respectant certaines règles).



LE RÉGIME EN QUELQUES CHIFFRES

Le seul régime de retraite à prestation déterminée dédié au secteur OBNL (groupes communautaires, de femmes, d'économie sociale, d'OBNL en culture et de fondations)

- Personnes participantes : + de 13 000
- Groupes membres : + de 1 060
- Personnes rentières : + de 380
- Actifs de la caisse : + de 160 M\$

Nous sommes présents dans les 17 régions du Québec !



UN RÉGIME PAR ET POUR

- La possibilité d'une retraite digne au personnel des groupes membres en complément aux régimes publics et aux stratégies individuelles.
- Une gouvernance démocratique : un comité de retraite (équivalent d'un CA) composé de personnes participantes, de personnes inactives et d'employeurs, élues lors de l'assemblée annuelle. Le comité est accompagné par un expert indépendant.
- Des placements qui tendent à refléter les valeurs du milieu communautaire.



UN RÉGIME PAR ET POUR

Un secrétariat qui accompagne

Les employeurs dans la mise en place et l'administration du Régime

Les personnes participantes pour toutes questions (tel changement d'emploi, retraite, options individuelles)

Des formations

La gestion administrative
(gestionnaire de groupe)

Mon fonds de pension, un outil pour moi
(équipe de travail)

Préparation à la retraite
(individus)



COMBIEN ÇA COÛTE

Le choix de la cotisation revient à chaque organisation

On calcule un % sur les salaires bruts des employéEs admissibles. Il y a une cotisation employeur et généralement une cotisation salariale.

Règles à suivre pour déterminer son taux

1. La cotisation **totale** (patronale + salariale) doit être au minimum de 2 %;
2. Les taux choisis doivent être les mêmes pour toutes les personnes admissibles;
3. La cotisation salariale ne peut pas être supérieure à la cotisation patronale.

Avantages

- Il n'y a aucune charge sociale à verser sur la cotisation de l'employeur.
- Pour la personne salariée, la cotisation de l'employeur est un avantage non imposable. La cotisation salariale donne une déduction fiscale, à la source, tout comme les REER.



QU'EST-CE QUE ÇA DONNE ?

Une rente mensuelle de retraite, garantie qui sera versée toute la vie à partir de la retraite

Les personnes salariées acquièrent, selon les cotisations versées, **une rente garantie**, applicable à sa retraite. La rente est annuelle. Une fois à la retraite, on additionne tous les crédits de rente et on divise par 12 pour connaître la mensualité.

Les rendements des marchés n'influencent pas la rente acquise

Elle est garantie et ne pourra jamais diminuer. Elle sera indexée au coût de la vie en fonction de la santé financière de la caisse de retraite



COMMENT SE CALCULE LA RENTE DE RETRAITE CRÉDITÉE ?

- Le taux d'accumulation est de 10 %
Autrement dit : chaque cotisation de 100 \$ crédite une rente de 10 \$ par année (avant comme après la retraite, l'indexation s'ajoutera).
- La rente « sans pénalité » est applicable à une retraite à 65 ans.
- On « récupère » le 100 \$ dix (10) ans après le début de la retraite. Le versement de la rente continue toute la vie durant.



L'EXEMPLE DE MARIE...

Salaire :	45 000 \$	
Taux de cotisation total :	8 %	5 % employeur, 3 % employée
Cotisation annuelle :	3 600 \$	45 000 \$ X 8 %
Rente acquise :	360 \$/an	36 X 10 \$
Espérance de vie à 65 ans	89 ans	24 ans X 360 \$ = 8 640 \$

Ce montant pourra être indexé dans le futur, autant avant qu'après la retraite, si la situation financière du Régime le permet (la réserve pour indexation pleine).

Ce montant s'ajoute aux rentes acquises lors des autres années travaillées par Marie. Par exemple, si Marie cotise 10 ans, elle aura un crédit de rente de 3 600 \$ par année.

D'AUTRES EXEMPLES

**Trois facteurs
influencent
l'accumulation**

Les taux de
cotisation

Le salaire

Le nombre d'années
de cotisation

	Francis	Catherine	Marthe
Âge	30	45	55
Salaire	50 000 \$	50 000 \$	50 000 \$
Taux de cotisation	4 %	8 %	6 %
Rente acquise	7 000 \$	8 000 \$	3 000 \$

	Francis	Catherine	Marthe
Âge	30	45	55
Salaire	50 000 \$	50 000 \$	50 000 \$
Taux de cotisation	6 %	10 %	8 %
Rente acquise	10 500 \$	10 000 \$	4 000 \$



CE N'EST PAS COMME UN REER

RRFS (accumulation d'une rente)	REER (accumulation d'un capital)
L'accumulation de la rente dépend du montant versé par les cotisations régulières selon la formule établie	L'accumulation (la valeur finale) dépend des rendements obtenus. Il n'est donc pas possible de savoir combien on aura
À la retraite, le Régime verse une rente viagère	À la retraite, la personne continue de gérer ses placements et son décaissement jusqu'à l'épuisement du fonds
C'est le régime qui assume les risques des rendements et de longévité (risques assumés collectivement)	La personne assume seule les risques des rendements et de longévité
Les frais de gestion des placements sont moins élevés que les REER traditionnels	Les frais de gestion des placements peuvent gruger une part importante du rendement
Les sommes sont gérées par des professionnels	



ÂGE ET MODALITÉS DE LA RETRAITE

- La retraite sans pénalité est payable à partir de **65 ans**.
 - Retraite entre 55 et 65 ans = rente réduite de 6% par année d'anticipation
 - Retraite entre 65 et 71 ans = rente bonifiée de 6% par année de report pour les cotisations versées avant 65 ans.

Par exemple : une rente annuelle de 1 000 \$ deviendra une rente de 940 \$/an à 64 ans (- 6 %), mais une rente de 1 060 \$/an à 66 ans (+ 6%).

- Chaque retraite est unique ! Bien que la formule du Régime soit conçue pour favoriser l'accumulation de rente, dans certains cas, il est possible d'obtenir un remboursement forfaitaire.*

* Plusieurs règles fiscales s'appliquent, l'âge de la retraite pourrait être déterminant.



SI JE QUITTE MON EMPLOI AVANT LA RETRAITE : DEUX POSSIBILITÉS

1. Vous pouvez laisser vos droits dans le régime et ainsi profiter de certains avantages :

- Conserver votre rente acquise et profiter des indexations
- Durant deux ans, vous pourrez faire un rachat de service passé ou transférer des REER en cotisations volontaires
- Si vous travaillez à nouveau chez un employeur membre, vous cotiserez dès l'embauche et ce, peu importe votre statut d'emploi
- Vous recevrez chaque année votre relevé annuel. Vous serez également invité aux assemblées et aux formations du Régime



SI JE QUITTE MON EMPLOI AVANT LA RETRAITE : DEUX POSSIBILITÉS

2. Vous pouvez demander votre **relevé de droits pour transférer vos droits accumulés. Le relevé de droits est un calcul fait par l'actuaire de la VALEUR DE VOS DROITS.**

- C'est un calcul plus complexe que la somme des cotisations
- La valeur croît avec l'âge
- Les règles fiscales en fonction de l'âge et de la valeur des droits déterminent les options de transfert (comptant, REER, CRI, avance de rente, etc.)

En cas de cessation, n'hésitez pas à contacter le secrétariat.



POUR BONIFIER SA RENTE : LE RACHAT DE SERVICE PASSÉ

- Pour les personnes qui souhaitent investir davantage dans leur retraite;
- Achète une rente supplémentaire qui correspond à des périodes non cotisées chez un employeur membre du régime (actuel ou ancien);
- **Un calcul personnalisé en fonction du salaire, du taux de cotisation (total) et de l'âge;**
- **Les calculs sont faits sur demande.**
(Voir exemple de calcul en annexe)



POUR BONIFIER SA RENTE : LE RACHAT DE SERVICE PASSÉ

Des modes de paiements intéressants :

- Par chèque ou par paiement Accès-D (offre une déduction fiscale)
- Via un transfert de REER, sans impact fiscal (règles particulières pour les REER de fonds de travailleurs)
- Par l'employeur en reconnaissance de l'ancienneté (avantage non-imposable)
- En utilisant ses cotisations volontaires accumulées dans le Régime (une option individuelle)



LA PROTECTION DU CONJOINT APRÈS LA RETRAITE

En vertu des exigences de la Loi :

- Lors du départ à la retraite, le conjoint décide s'il veut ou non avoir droit, en cas de décès du membre, à une rente de conjoint survivant égale à 60 % de la rente du membre (la rente du membre doit alors être réduite de ± 15 % pour financer cette option).
 - Lors du décès, le conjoint reçoit 60 % de la rente du membre pour le reste de sa vie
- Le conjoint **peut** renoncer à recevoir une rente de conjoint survivant : dans ce cas, ce sont les bénéficiaires désignés par le participant qui ont droit aux dispositions applicables du Régime.



EN CAS DE DÉCÈS ?

Si le décès survient AVANT la retraite, on fait un versement unique à la personne conjointe ou au bénéficiaire. Pour déterminer le montant à verser, on utilise le même calcul qu'en cas de cessation avant l'âge de la retraite (relevé de droits).

Si le décès survient APRÈS la retraite :

- Garantie pour le ou les bénéficiaires

Et/ou

- Réversibilité de la rente pour les personnes conjointes.

Options de rente mensuelle

A- Garantie 5 ans (forme normale)	436 \$
B- Garantie 10 ans	425 \$
C- Réversible à 60 %	405 \$
D- Garantie 5 ans et réversible à 60 %	404 \$
E- Garantie 10 ans et réversible à 60 %	399 \$



COMMENT ADHÉRER

Même s'il s'agit d'une décision du CA, l'équipe de travail doit faire partie du processus.

- Le CA doit adopter une résolution sur l'adoption au Régime et le taux de cotisation de l'employeur;
- L'équipe doit être informée et déterminée son taux de cotisation;
 - 30 % de l'équipe peut bloquer l'adhésion*
- L'organisme doit compléter le formulaire d'adhésion et y joindre une copie de la résolution du CA.

Les instructions pour la mise en place administrative du Régime sont envoyées quelques jours après la réception du formulaire.

La date d'adhésion doit tenir compte du délai pour la mise en place du prélèvement sur la paie.

*Pour un organisme syndiqué, une acceptation du syndicat est nécessaire.



QUI DOIT ADHÉRER AU RÉGIME ?

L'adhésion n'est pas facultative : toutes les personnes admissibles doivent adhérer et cotiser jusqu'à 71 ans et tant que le lien d'emploi est maintenu.

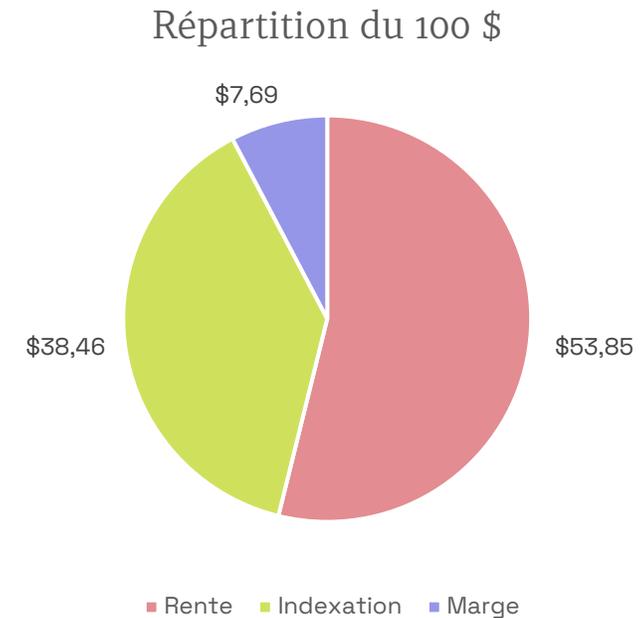
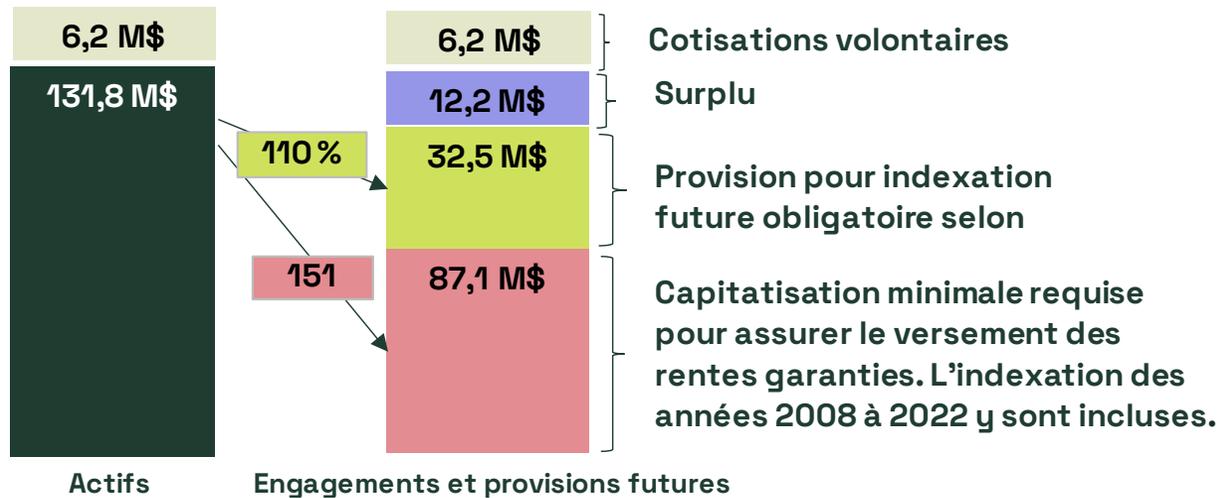
Un ou une employée régulière doit adhérer **3 mois après son embauche**

Une personne qui participe déjà au Régime doit cotiser **dès son embauche**

Dans les autres cas, toute personne salariée **peut** adhérer dès le 1^{er} janvier de l'année suivante si elle a travaillé 700 heures ou gagné 35 % du MGA au sein d'un ou plusieurs groupes couverts par le Régime au cours d'une année fiscale.

COMMENT LE RÉGIME S'ASSURE DE POUVOIR MAINTENIR SES ENGAGEMENTS À LONG TERME

La capitalisation du Régime au 31 décembre 2022



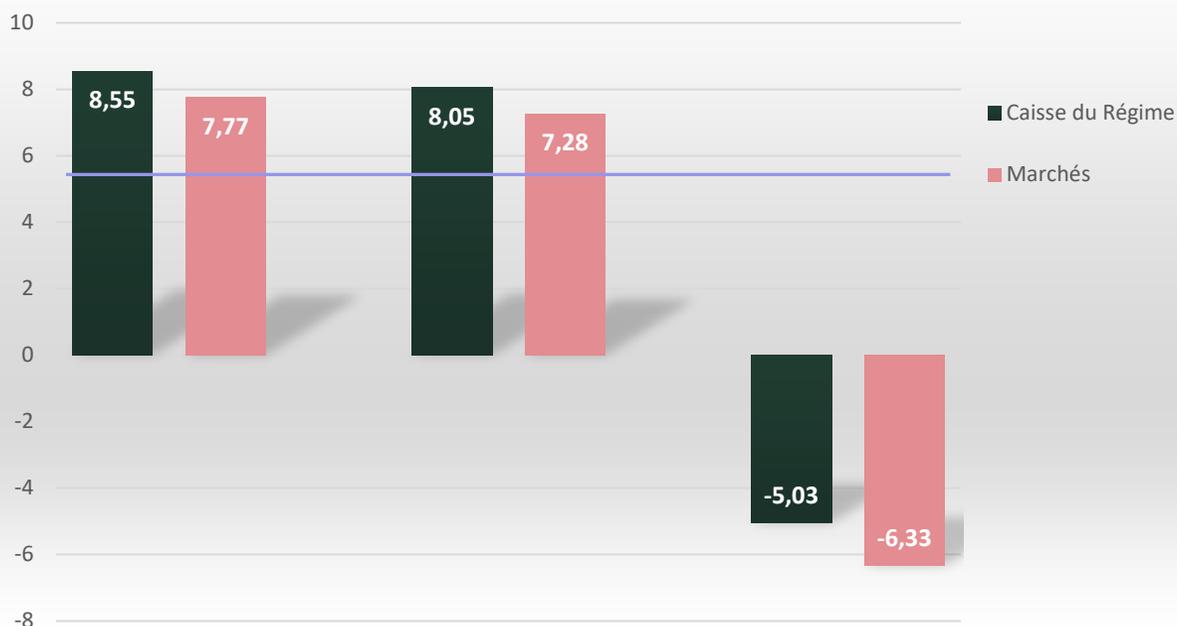
L'indexation est accordée seulement si la situation financière du Régime est bonne, ce qui a été le cas depuis 2008.

C'est le niveau élevé de la réserve et la conditionnalité de l'indexation qui permettent de concilier une rente garantie à vie qui ne peut pas être réduite et une cotisation patronale fixe, assurant ainsi sécurité et pérennité.

RENDEMENTS DE LA CAISSE

Rendement

Rendement à long terme requis : 5,8 % net de frais



Alors que le rendement long terme net de frais requis est de 5,8 % pour payer les rentes promises, le rendement de la caisse depuis 2008 s'élève à 8,55 % par année, soit 0,78 % de mieux que les marchés dans lesquels nous étions investis.

En 2022, nous avons fait mieux que l'indice avec 1,3 % de plus que les marchés.

Sur 10 ans, les performances sont semblables avec un rendement moyen de 8,05 %, toujours supérieur à l'indice de 0,77 %. Les rendements négatifs de 2022 ont donc peu d'impacts sur le rendement long terme.



COMMENT LE RÉGIME DÉTERMINE SES PLACEMENTS

Le comité de retraite est responsable de déterminer les choix de placement en fonction de sa politique de placement. Celle-ci vise à protéger et à faire fructifier les actifs de la Caisse de retraite pour pouvoir payer les prestations promises aux bénéficiaires du Régime tout en tenant compte d'un niveau de risque acceptable.

Le comité est aussi accompagné par son expert indépendant qui assure la formation continue et le conseille en termes de placement.

La politique de placement réfère également à une **politique d'investissement responsable** qui définit un cadre visant à intégrer les considérations liées à l'investissement responsable dans la gestion des fonds. Elle décrit les principes généraux guidant le processus d'analyse des investissements et d'engagement avec les gestionnaires externes.



Fiducie Globale
des Régimes de Retraite
à Risques Partagés

Le Régime est membre de la Fiducie globale des régimes de retraite à risques partagés. Ce regroupement donne accès à une plus grande diversité de placements et des économies de frais de gestion. De plus, le Régime continue de contrôler la répartition des actifs (obligations, actions, *etc.*) et préserve la possibilité d'avoir des gestionnaires en propre.



EXEMPLE DE CHOIX « ESG »*

En revenus fixes :

- Jarislowski Fraser sans combustibles fossiles
- Alphafixe, fonds d'obligations vertes

En actions :

- Jarislowski Fraser sans combustibles fossiles
- Eterna, fonds d'actions québécoises
- Manuvie, fonds d'investissements d'impacts

En infrastructure :

- Fonds d'équité en infrastructure

Tous les gestionnaires du portefeuille sont signataires des **PRI** (Principes pour l'investissements responsables déterminés par l'ONU)

*Environnement, social et gouvernance



LES COTISATIONS VOLONTAIRES

Une opportunité d'investissement supplémentaire

Les cotisations volontaires permettent de profiter des rendements de la caisse du Régime (moins les frais de gestion) et de faire des économies supplémentaires de *type* REER.

Déduction sur la paie :

La personne cotisation peut demander à l'employeur de prélever un montant sur la paie qui sera versé en cotisation volontaire

- Offre une déduction fiscale à la source
- N'achète pas de crédit de rente. Le solde des cotisations pourra être converti en rente au moment de la retraite
- N'est pas immobilisé*

Transfert de REER :

- La personne cotisation peut transférer des REER dans la caisse du Régime
- N'a pas d'impact fiscal

* Les cotisations peuvent être retirées en tout temps, mais à partir du 3^e retrait, des frais s'appliquent.



RENDEMENTS CRÉDITÉS AUX COTISATIONS VOLONTAIRES

Une opportunité d'investissement supplémentaire

Année	Rendement annuel
2008*	5,59%
2009	17,76%
2010	6,38%
2011	-3,82%
2012	3,41%
2013	10,81%
2014	7,70%
2015	1,88%
2016	7,21%
2017	7,08%
2018	-1,10%
2019	14,62%
2020	6,79%
2021	13,16%
2022	-5,78%

Nos frais sont plus bas que les frais des REER typiques (1,4 % en 2022)



POUR NOUS JOINDRE

Pour plus d'information ou pour réserver une formation

Anne-Marie de la Sablonnière

Responsable de la formation et du service aux personnes participantes

Courriel : anne-marie@regimeretraite.ca

Tél. : (514) 878-4473 | 1-888-978-4473 poste 22

Anabelle Caron

Coordonnatrice générale

Courriel : anabelle@regimeretraite.ca

Tél. : (514) 878-4473 | 1-888-978-4473 poste 24

Visitez notre site Internet :

www.regimeretraite.ca



NOTES CONCERNANT LA MISE EN PLACE ADMINISTRATIVE DU RÉGIME

Date de début :

- Il est important que la date choisie soit la même dans la résolution du CA et dans le formulaire d'adhésion.
- Comptez qu'il vous faudra prévoir du temps pour la mise en place administrative, soit : inscrire les personnes, faire le lien avec le service de paie et la comptabilité *etc.* Tenez-en compte dans votre planification !
- Nous vous recommandons de nous envoyer le formulaire quelques temps avant la date de début envisagée pour vous donner le temps de le mettre en place.
- Attention, il n'est pas possible de faire des cotisations salariales rétroactives.



Pour aller plus loin



LA GOUVERNANCE DU RÉGIME

Le comité de retraite est composé de 13 membres :

6 membres
représentant les
personnes actives
(1 sans droit de vote)

2 membres
représentant les
personnes inactives
(1 sans droit de vote)

4 membres
représentant les
employeurs

1 **membre**
indépendant

Parité hommes
femmes :
Min. deux femmes
pour les
employeurs et
trois pour les
personnes
actives



LES MEMBRES DU COMITÉ DE RETRAITE

Membres représentant les personnes actives

Catherine l'Heureux Savoie

Association coopérative d'économie familiale (ACEF) de l'Est de Montréal (Montréal)

Moustapha Gueye

Chantier de l'économie sociale (Montréal)

Nathalie Roberge

Centre d'action bénévole de Granby (Granby) *

Nathalie Babin

Centr'elles, comité d'action des femmes d'Avignon (Saint-Omer)

Maureen Watt

Centre Justice et foi (Montréal)

Élène Sauvageau

Maison d'hébergement L'Envolée (Laval) (sdv)

* Membre de l'exécutif

Membres représentant les personnes inactives

Francine Grégoire

L'enjeu : Cap sur l'emploi (Montréal)

Poste vacant

(sdv)

Membres représentant les groupes

Lise Gervais

Relais-femmes (Montréal), Présidente *

Steve Marcoux

Centre de formation populaire (Montréal) *

Marie Leahey

SORIF (Montréal) *

Johanne Nasstrom, Table régionale des organismes communautaires et bénévoles de la Montérégie (Saint-Jean-sur-Richelieu)

Membre indépendant

Normand Vachon



MANDAT DU COMITÉ DE RETRAITE

Le comité est légalement administrateur et fiduciaire du Régime.

« 151. Le comité de retraite doit agir avec prudence, diligence et compétence, comme le ferait en pareilles circonstances une personne raisonnable; il doit aussi agir avec honnêteté et loyauté dans le meilleur intérêt des participants ou bénéficiaires. » — Loi sur les régimes complémentaires de retraite

Il doit :

- Adopter et modifier le texte du Régime de retraite et l'appliquer, le tout dans le respect des lois applicables;
- Appliquer les modalités d'adhésion et, le cas échéant, de retrait des groupes;
- Recevoir les cotisations, verser les prestations, gérer la caisse de retraite;
- Retenir les services de gestionnaires externes, comptables, actuaires;
- Conclure des ententes de transfert avec d'autres régimes de retraite;
- Se donner une politique de financement et de placement socialement responsable;
- Informer les groupes et les membres et les sensibiliser aux enjeux de la retraite;
- Faire rapport aux groupes et aux membres de son administration et de la situation financière à chaque assemblée annuelle.



LE SECRÉTARIAT

Un secrétariat aux services des groupes membres, des personnes participantes actives ou non et des personnes rentières

Anabelle Caron
Coordonnatrice générale

Martine Marleau
Coordonnatrice
administrative

Maria Luisa Apaza
Responsable de la
comptabilité

Anne-Marie de la Sablonnière
Responsable de la formation
et du service aux pers.
participantes

Evrald Kaya
Responsable des
communications

Josée Trudeau
Agente d'accueil et
d'administration

Sabrina Arias
Technicienne à
l'administration (employeurs)



POLITIQUE DE PLACEMENT

Une politique axée sur la prudence pour guider le comité

3 objectifs principaux pour assurer la sécurité et la viabilité du Régime :

1. Être en mesure de payer les rentes promises;
2. Viser un niveau de cotisations stables;
3. Sous réserve des objectifs précédents, assurer l'indexation des rentes et crédits de rente.

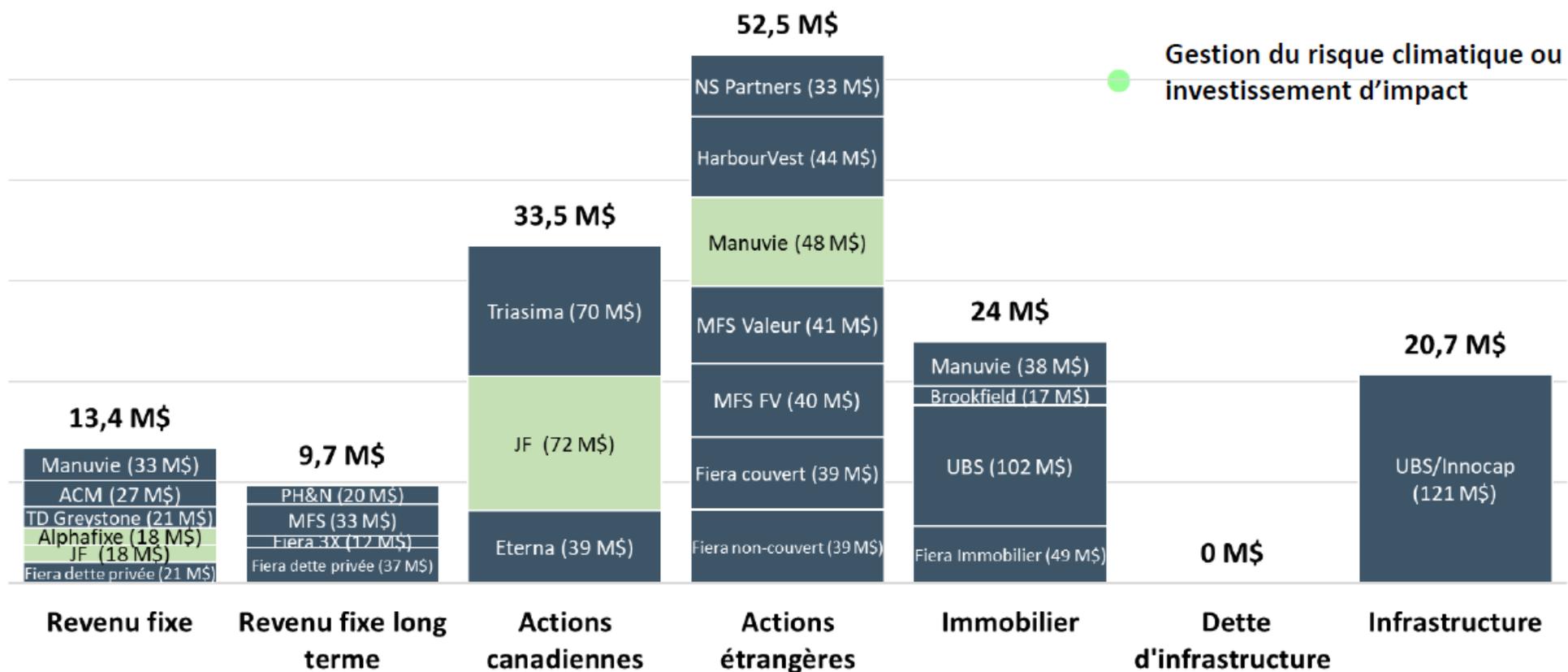
Hypothèses conservatrices pour la formule de conversion de la cotisation en rente (100 \$ achète 10 \$ par année à 65 ans).

La politique d'utilisation des excédents vise à constituer des réserves égales à la réserve pour indexation + 10 % de surplus **avant** d'accorder des améliorations, de façon à pouvoir passer au travers des périodes plus difficiles :

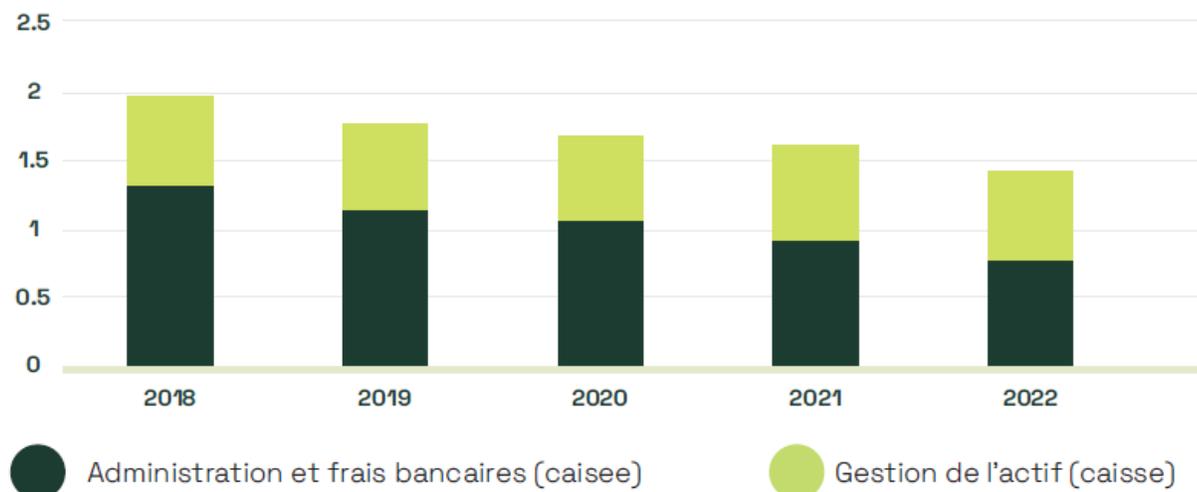
1. Priorité à l'indexation, en commençant par les années les plus lointaines, jusqu'à la dernière évaluation actuarielle;
2. Convertir en rente additionnelle toute cotisation qui aurait été versée par les participantEs lors d'un déficit actuariel;
3. Bonifier la rente des participantEs d'un pourcentage uniforme jusqu'au point où le surplus reviendra en bas de la barre du 10 %.

STRUCTURE DE GESTION ACTUELLE

Répartition des mandats de gestion (au 30 septembre 2023)



ÉVOLUTION DES FRAIS EN % DE L'ACTIF



Le graphique permet de constater qu'en 5 ans, les frais totaux d'administration et de gestion des placements sont passés de 1,97 % à 1,43 % de l'actif moyen.

La croissance des adhésions et des actifs diminue ce taux chaque année et augmente d'autant l'argent qui retourne dans la poche des membres.



LES RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES DE RETRAITE

Les régimes complémentaires de retraite s'ajoutent aux revenus des régimes publics

Deux grandes familles de régimes complémentaires de retraite :

Les **régimes à prestations déterminées** qui garantissent une rente à vie : le risque est supporté collectivement

- Régimes à prestations déterminées « classique »
- Régimes de retraite par financement salarial (RRFS)

Les **régimes à cotisation déterminées**, des régimes d'épargne où le participant supporte seul le risque de financement et d'espérance de vie

- Régimes à cotisation déterminée « classique »
- Régime simplifié de retraite
- REER et RVER



RRFS VS REER

Le RRFS, un outil plus efficient qu'un REER : il peut verser la même rente de retraite avec 46% moins de cotisations. Pourquoi ?

- 1) Il met en commun le risque de longévité. Il est donc possible de répartir les versements annuels jusqu'à 88 ans dans un PD, alors qu'il faut réduire le montant des retraits annuels dans un REER pour durer plus longtemps, car la personne a 1 chance sur 2 de vivre plus vieille que 88 ans.
- 2) Dans un REER, l'enjeu de la protection du capital devient essentiel à l'approche et pendant la retraite. Il faut réduire le risque (et le rendement) du portefeuille, ce qui réduit fortement le rendement attendu pendant 25 ou 30 ans. Parce qu'il partage le risque sur une population de tous les âges et qu'il bénéficie d'une réserve importante, le RRFS n'a pas cette contrainte et a une politique de placement performante pour l'ensemble de la carrière et de la retraite des participants.
- 3) Le régime PD va maintenir un portefeuille équilibré et diversifié et bénéficier d'une gestion professionnelle dans la répartition des actifs et la gestion de chacun des portefeuilles.
- 4) La gestion collective du régime PD permet des frais de gestion plus faibles. Chaque 1% d'économies en frais de gestion représente 20 % de plus d'argent à la retraite. Il faut se rappeler que les REER au Canada sont les plus chers au monde selon une comparaison internationale de Morningstar (*Global Fund Investor Experience Study*, Juin 2017).
- 5) Un régime PD peut avoir accès à des classes d'actifs inaccessibles pour les REER (immobilier, infrastructures, placements privés) qui offrent des perspectives rendements/risque particulièrement attrayantes dans le contexte actuel.



LES RRFS

Les caractéristiques d'un RRFS selon la loi sur les régimes complémentaires de retraite

- 1. Régime à prestations déterminées :** la rente est garantie par le Régime la vie durant et ne peut être réduite, quel que soit la situation financière du Régime ou son rendement.
- 2. Un seul régime de retraite** commun (« interentreprises ») **pour l'ensemble des groupes communautaires et de femmes qui décideront d'adhérer volontairement** à ce Régime, avec une administration commune et une gestion commune des actifs, afin de bénéficier d'une masse critique, d'économies d'échelle et d'une capacité d'agir ensemble et solidairement comme mouvement. Tient compte de la mobilité du personnel en permettant le cumul des droits lors du passage d'un groupe participant à un autre groupe participant.
- 3. Chaque groupe choisit son taux de cotisation** (minimum 2% du salaire) et peut le modifier au fil des ans. **L'employeur doit contribuer au moins 50 % de la cotisation totale, mais il n'est pas tenu de cotiser en cas de déficit : la cotisation patronale est donc fixe**, mais le groupe peut la modifier de temps à autre. Dit autrement, **la cotisation salariale régulière ne peut pas être plus élevée que la cotisation patronale**
- 4. Chaque 100 \$ de cotisation est suffisant pour financer une rente garantie annuelle de 10 \$ à 65 ans et pour l'indexer à la hausse du coût de la vie chaque année pour tous les participants et retraités.** Environ 35 % de la cotisation sert à constituer une réserve pour indexation, laquelle sert aussi de coussin pour absorber les chocs des années de mauvais rendements.
- 5. En cas de déficit, une partie de la cotisation salariale des années suivantes doit servir à le résorber.** La réserve d'indexation vise précisément à réduire ce risque au minimum.
- 6. L'âge de retraite est à 65 ans** avec possibilité d'anticipation dès 55 ans (moyennant une réduction) ou d'ajournement jusqu'à 71 ans (avec une revalorisation).
- 7. Chaque participant dispose d'outils additionnels pour augmenter sa rente garantie : rachat de service passé, transfert direct, cotisations volontaires et élimination totale ou partielle de la réduction pour retraite anticipée.**



L'INDEXATION DES RENTES

Pour vérifier si le Régime peut accorder l'indexation, nous devons le faire sur la base d'une évaluation actuarielle. Cette étude détermine entre autres la formule de rente (ex : « Une cotisation régulière de 100 \$ finance une rente annuelle indexée à vie de 10 \$ »), en tenant compte notamment des caractéristiques du groupe (âge, sexe...) etc.

Quand le Régime a un surplus, la réserve pour indexation est donc assez pleine et le comité peut décider d'accorder l'indexation des rentes acquises (pour les personnes rentières et pour les personnes qui ne sont pas encore à la retraite).

Le comité peut décider d'indexer une ou plusieurs années, en commençant par la plus ancienne. L'indexation accordée est en fonction de l'IPC (indice des prix à la consommation) moyen d'octobre à octobre au Canada (cette formule est identique à celle utilisée pour l'indexation des rentes du Régime de rentes de Québec).

ÉVOLUTION DE L'INDEXATION ACCORDÉE PAR 100 \$ DE COTISATION

L'indexation accordée pour les rentes acquises en 2008-2022 fait maintenant partie de la rente garantie à chaque personne participante et ne pourra pas être réduite à l'avenir, quelle que soit notre situation financière.

Année	Inflation (hausse du coût de la vie)	Indexation effective versée à compter de	Pour les rentes et rachats acquis en	Rente annuelle achetée avec une cotisation de 100 \$
2008	0,62%	2011	2008	13,25 \$
2009	0,40%	2011	2008 et 2009	13,16 \$
2010	1,70%	2011	2008 à 2010	13,11 \$
2011	2,80%	2014	2008 à 2011	12,89 \$
2012	1,80%	2014	2008 à 2012	12,54 \$
2013	0,90%	2014	2008 à 2013	12,32 \$
2014	1,80%	2017	2008 à 2014	12,21 \$
2015	1,20%	2017	2008 à 2015	11,99 \$
2016	1,40%	2017	2008 à 2016	11,85 \$
2017	1,50%	2019	2008 à 2017	11,69 \$
2018	2,30%	2019	2008 à 2018	11,52 \$
2019	1,90%	2021	2008 à 2020	11,26 \$
2020	1,00%	2021	2008 à 2020	11,05 \$
2021	2,70%	2022	2008 à 2021	10,94 \$
2022	6,50%	2023	2008 à 2022	10,65 \$
2023				10,00 \$



COMMENT SE CALCULE UN RACHAT DE SERVICE PASSÉ

Le groupe de Marie adhère en 2018, mais elle est à l'emploi de ce groupe depuis 2011 (7 ans)

Son groupe cotise à 8 % (5 % employeur, 3 % employées)

Son salaire est de 30 000 \$

Le montant maximal de la rente que Marie peut acheter est :

$7 \text{ ans} \times 30\,000 \$ \times 8 \% \times 10\% = \mathbf{1\,680 \$ \text{ de rente}}$

Si Marie a 40 ans, une rente annuelle de 1 680 \$ requiert un rachat de :

$1\,680 \$ \times 7,63805 = \mathbf{12\,832 \$}$

Marie ne dispose que de 6 416 \$:

elle peut racheter 50 % de la rente, soit 840 \$, et pourra racheter le reste plus tard.

Plus on avance en âge, plus le rachat est coûteux.



C'EST QUOI LA TRAPPE FISCALE ?

- C'est quand nos revenus anticipés seront sous le seuil d'admissibilité du Supplément de revenu garanti (SRG). Ceci implique que nos autres revenus vont influencer à la baisse le montant que je recevrai de SRG.
- Si malgré mes efforts d'épargne j'anticipe que ce sera mon cas, ceci **influencera mes stratégies d'épargne** et de décaissement.



INFORMATION SUR LE SUPPLÉMENT DE REVENU GARANTI

Prestation mensuelle aux bénéficiaires de la PSV qui ont de faibles revenus. Le montant varie selon les revenus et la situation familiale. Le montant est réévalué annuellement.

Personne seule : admissible si le revenu est inférieur à 30 184 \$, aide maximale de 12 323 \$

Couple de pensionné : admissible si le revenu est inférieur à 45 680 \$

Influence	N'influence pas
<ul style="list-style-type: none">• Rente du RRQ• Retrait de REER, de FERR ou de FRV• Régime complémentaire de retraite• Revenu de location• Revenu de placement• Revenu de travail au-delà de 5 000 \$ (impact moindre pour les revenus entre 5 000 \$ et 15 000 \$)	<ul style="list-style-type: none">• La PSV• Retrait de mon CELI• Revenu de travail de moins de 5 000 \$



DES RÉGIMES PUBLICS INSUFFISANTS, DONT LE MAXIMUM D'ATTEINT PAS LE SEUIL DE PAUVRETÉ !

Exemples de revenus à la retraite pour une personne seule sans autres revenus que ceux des régimes publics

PSV	8 560 \$	8 560 \$	8 560 \$	8 560 \$
RRQ	0 \$	8 188 \$	12 281 \$	16 375 \$
SRG	12 786 \$	7 160 \$	4 673 \$	2 621 \$
Total	21 346 \$	23 908 \$	25 514 \$	27 556 \$



CINQ RAISONS POUR AVOIR CHOISI UN RÉGIME DE RETRAITE À PRESTATIONS DÉTERMINÉES (PD) ET VIVRE MA RETRAITE EN TOUTE SÉCURITÉ

1. Il **garantit ma rente** de retraite **jusqu'à la fin de mes jours**.
2. J'en ai **plus pour mon argent** ! Pour le même niveau de cotisation, il permet de verser un revenu plus élevé à la retraite *.
3. Les risques associés au rendement et à l'espérance de vie sont supportés **collectivement**.
4. Pendant mes années de retraite, je n'aurai pas à gérer mon portefeuille et devoir ainsi faire face aux fluctuations du marché, aux frais administratifs, aux faibles rendements et surtout à l'insécurité.
5. Pour une même cotisation, il offre une **rente égale aux femmes et aux hommes** tandis que dans un régime d'épargne, les femmes vont devoir retirer moins par année puisqu'elles vivent plus longtemps.

* Par exemple, l'étude A Better Bang for the Buck. The Economic Efficiencies of Defined Benefit Pension Plans rédigée par une économiste et un actuaire et publiée en 2008 par le National Institute on Retirement Security concluait qu'un régime à prestations déterminées coûte 46 % de moins qu'un régime à cotisation déterminée ou un REER pour fournir le même revenu à la retraite !