

La participation après 65 ans dans les régimes complémentaires de retraite à prestations déterminées

Mylène Grenier, FICA, FSA (Ville de Laval)

Marc-Antoine Vaillant, FICA, FSA (Services actuariels SAI)

1^{er} avril 2025

Agenda



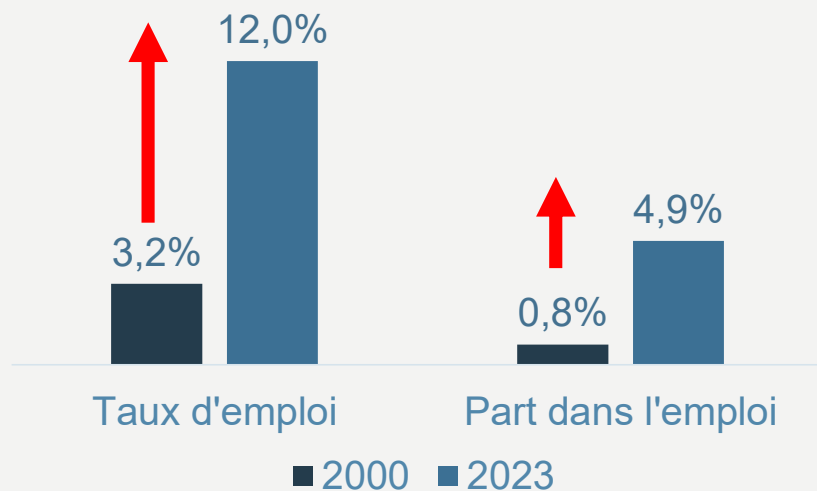
- Quelles sont les considérations à prendre en compte?
- Comprendre le point de départ
- Quelles sont les formules potentielles?
- Équité et coûts
- L'entente du syndicat des employés de bureau en service technique et professionnel de Ville de Laval
- Conclusion
- Questions

**Quelles sont les
considérations à prendre en
compte?**

Évolution du marché du travail

De plus en plus d'employés repoussent leur âge de retraite et certains travaillent même après 65 ans...

Évolution des statistiques des travailleurs de 65 ans et plus



**Institut de la statistique du Québec*

Phénomène surtout observé dans les emplois de bureau

Plusieurs explications possibles :

- De moins en moins de gens font carrière dans une seule organisation
- Beaucoup d'employés sont embauchés plus tardivement et ont accumulé peu d'années de participation au régime de retraite
- Certains employés ont divorcé et partagé 50% de leurs droits de retraite
- Etc.

Contexte de la présentation

Réflexion proposée

- Plusieurs régimes de retraite interdisent l'adhésion et la participation des employés de 65 ans et plus
- **Devrait-on lever ces interdictions et permettre la continuité de la participation et l'adhésion après 65 ans? Si oui, quelles sont les orientations possibles ?**

Rappel : Même si la participation est permise après 65 ans, les employés devront commencer à recevoir leur rente au plus tard à l'âge de 71 ans, et ce, en vertu des règles fiscales

Objectif de la présentation

- Offrir des réponses à ces questions qui sont pertinentes pour tous les types de régime, mais se concentrer davantage sur les régimes à prestations déterminées qui sont plus complexes
- Ne pas oublier que le régime de retraite est une des conditions d'emploi et que la réflexion au sujet des employés de 65 ans et plus doit être globale et doit considérer l'ensemble des conditions, notamment l'assurance collective

Avantages et inconvénients du point de vue syndical

	Avantages	Inconvénients
Effets sur la retraite	• Bonifie les revenus de retraite des membres de 65 ans et plus • N'affecte pas l'âge de retraite des autres membres	
Équité	• Assure une équité entre les membres et permet de ne plus être divisé en négociation, car tous participent au régime	
Coûts		• Exige une cotisation des membres de 65 ans et plus • Amène un coût additionnel pour l'employeur qu'il faudra négocier • Augmente possiblement le coût des membres de moins de 65 ans si les coûts sont partagés

Avantages et inconvénients du point de vue patronal

	Avantages	Inconvénients
Attraction et rétention	• Vise à attirer et retenir des travailleurs expérimentés dans un contexte de rareté de main-d'œuvre qualifiée	• Amène potentiellement des défis opérationnels pour préserver la santé et les compétences durant ce prolongement de carrière
Équité	• Assure une équité entre les employés	
Coûts	• Réduit les coûts de formation et d'intégration, permet le mentorat et le transfert de connaissances...	• Amène un coût additionnel dans le régime de retraite pour l'employeur

Devrait-on prévoir une mesure obligatoire ou facultative ?

Avantages de prévoir une mesure obligatoire

Certains syndicats sont fermés à toute forme de disposition facultative pour ne pas créer de précédent

Si on donne le choix, certains employés choisiront de ne pas participer pour ne pas cotiser, mais pourtant la participation aurait peut-être été dans leur intérêt

Moins complexe administrativement

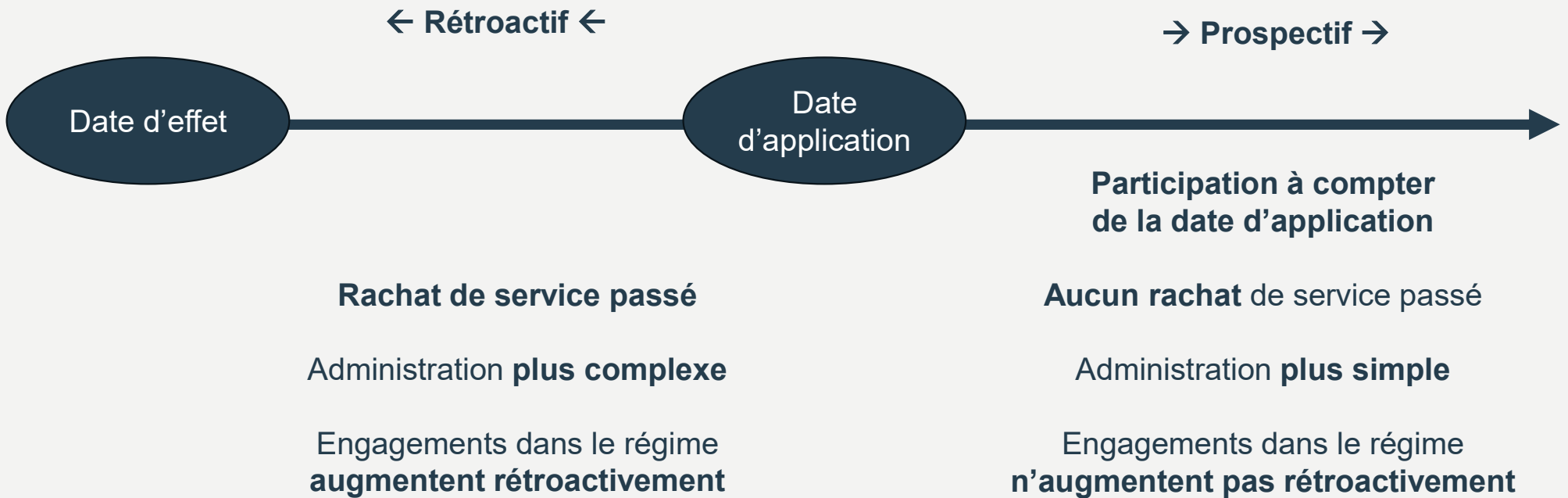
Avantages de prévoir une mesure facultative

Il se peut que le salaire de l'employé soit très peu élevé et qu'il ne désire pas l'amputer en cotisant au régime (employé à temps partiel, sur appel, etc.)

Il est possible que l'employé préfère ne pas cotiser au régime de retraite et qu'il préfère plutôt, stratégiquement, cotiser à un REER, un CELI ou au FSFTQ, car il y voit un meilleur avantage financier

Date d'application pour les employés de 65 ans et plus

Prospectif seulement ou avec effet rétroactif ?



Date d'application pour les employés de 65 ans et plus

Prospectif seulement ou avec effet rétroactif ?

Exemple

Date d'application : 1^{er} janvier 2025

Date d'effet : 1^{er} janvier 2024

Âge de l'employé au 1^{er} janvier 2025 : 66 ans

Âge de l'employé au 1^{er} janvier 2024 : 65 ans

Prospectif seulement

- L'employé commence à participer à compter de 2025
- Aucun rachat possible de l'année de service 2024

Prospectif avec effet rétroactif

- L'employé commence à participer à compter de 2025
- **Il peut racheter l'année de service 2024**

**Comprendre le
point de départ**

Point de départ

Si la participation n'est pas permise pour les participants de 65 ans et plus, comment est calculée la rente de retraite si l'employé prend sa retraite après 65 ans (retraite ajournée) en vertu de la Loi RCR ?

- **Rente normale** : rente calculée pour les années de participation jusqu'à 65 ans, qui tient compte des salaires jusqu'à 65 ans
- **Revalorisation** : essentiellement les paiements de rente non reçus entre 65 ans et la date de retraite que l'on convertit en rente à compter de la retraite et qui est payable la vie durant
- **Rente viagère payable à la retraite (Minimum RCR avant modification) :**
Rente normale + Revalorisation

**Quelles sont les
formules potentielles?**

Formules potentielles pour le calcul de la rente

Composantes	Formule A	Formule B
1	Rente calculée pour toutes les années de participation, <u>incluant celles effectuées après 65 ans</u> , qui tient compte des <u>salaires jusqu'à la date de retraite</u>	
2	Minimum RCR avant modification + Bonification A rente pourvue par les <u>cotisations salariales versées après 65 ans accumulées avec intérêt</u> Bonification B rente pourvue par le <u>crédit de rente accumulé pour les années après 65 ans qui tient compte des salaires jusqu'à la date de retraite*</u>	
Rente viagère payable à la retraite	Maximum entre 1 et 2	Maximum entre 1 et 2

Il est possible de prévoir une formule moins généreuse que la Formule A en offrant seulement la composante 2 et non le maximum entre 1 et 2

Il est également possible d'offrir une formule plus généreuse que la Formule B en revalorisant les crédits de rente gagnés après 65 ans jusqu'à la date de retraite

Ce tableau est approprié pour les formules de type « salaire final », mais il devrait être simplifié pour les formules de types « salaire carrière » ou « forfaitaire » et pour les régimes où il n'y a pas de cotisation salariale

**pour les années après 65 ans, le participant reçoit le plein crédit de rente ce qui est supérieur à la rente pourvue par ses cotisations salariales avec intérêt comme dans la Formule A*

Illustration

- Marie et Jean participent au régime après 65 ans et se retirent à 68 ans
- Nous supposons une rente de 1,3% de la moyenne salariale des 5 meilleures années
- La cotisation d'exercice est de 10% partagée à parts égales entre les salariés et l'employeur
- Les données pour Jean et Marie sont les suivantes :

	Jean	Marie
À 65 ans – salaire moyen 66 000 \$	5 années de participation	25 années de participation
À 68 ans – salaire moyen 72 000 \$	8 années de participation	28 années de participation

Impact de la Formule A sur les prestataires

Employé avec peu d'années de participation (Jean)

La Composante 1 est plus élevée

Rappelons que bien des employés de 65 ans et plus seront dans cette situation et auront peu d'années de participation au régime

Dans un tel cas, il est évident de constater l'avantage financier de l'employé qui pourra accumuler des années de participation additionnelles aux fins du calcul de sa rente

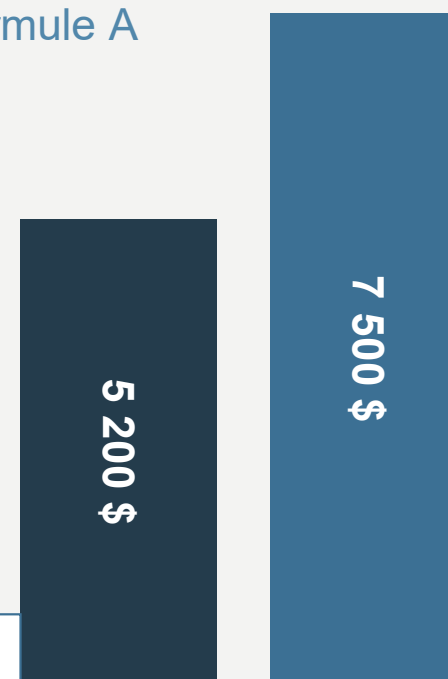
Pour le Minimum RCR avant modification, le membre ne pouvait pas cotiser au régime, mais il pouvait cotiser à un autre véhicule d'épargne-retraite ce qui n'est pas reflété.

Note importante: les résultats ci-dessus pourraient varier selon les dispositions du régime, le profil des participants et les hypothèses utilisées

Rente payable à compter de 68 ans

■ Minimum RCR avant modification

■ Formule A



Jean

Impact de la Formule A sur les prestataires

Employé avec beaucoup d'années de participation (Marie)

La Composante 2 est plus élevée

La Formule A offre à ces employés un support dans l'accumulation de l'épargne-retraite après 65 ans, car s'ils sont laissés à eux même, il est loin d'être évident qu'ils épargneront. De plus, elle permet de convertir leurs cotisations en rente viagère ce qui n'existe pas dans d'autres véhicules d'épargne-retraite

Lorsque la participation est facultative, l'employé qui désire utiliser un autre véhicule d'épargne-retraite après 65 ans est libre de ne pas participer au régime et de ne pas y cotiser

Pour le Minimum RCR avant modification, le membre ne pouvait pas cotiser au régime, mais il pouvait cotiser à un autre véhicule d'épargne-retraite ce qui n'est pas reflété.

Note importante: les résultats ci-dessus pourraient varier selon les dispositions du régime, le profil des participants et les hypothèses utilisées

Rente payable à compter de 68 ans

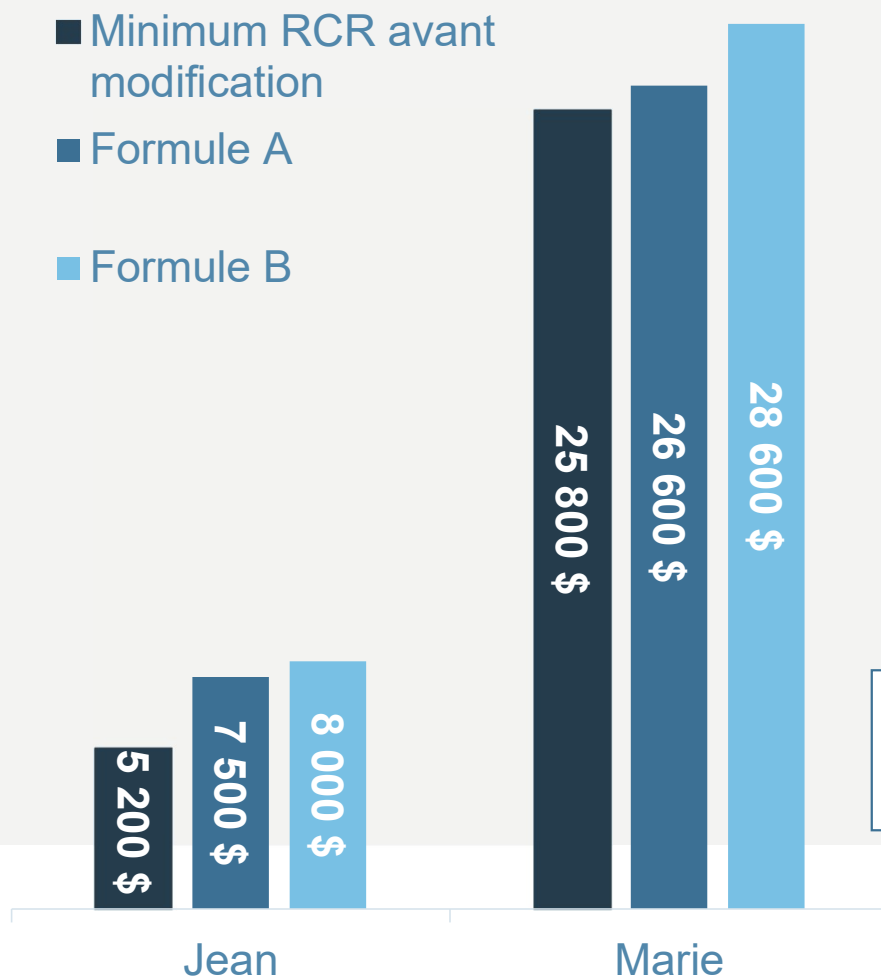
■ Minimum RCR avant modification

■ Formule A



Marie

Illustration des différentes formules



Constats – Formule B

La Formule B procure de meilleurs revenus de retraite que la Formule A autant pour les employés qui ont peu d'années de participation que pour ceux qui ont beaucoup d'années de participation à cause de la Composante 2 plus généreuse

Toutefois, le choix entre la Formule A ou la Formule B ne devrait pas être basé uniquement sur les montants procurés aux prestataires, il doit aussi tenir compte de l'équité entre les membres et de l'impact sur les coûts du régime

Pour le Minimum RCR avant modification, le membre ne pouvait pas cotiser au régime, mais il pouvait cotiser à un autre véhicule d'épargne-retraite ce qui n'est pas reflété.

Note importante: les résultats ci-dessus pourraient varier selon les dispositions du régime, le profil des participants et les hypothèses utilisées

Équité et coûts

Équité avec les membres de moins de 65 ans

Comment trouver l'équilibre entre l'équité et les coûts additionnels ?

- Pour certains groupes, la Formule A est jugée équitable et la Formule B est jugée trop avantageuse pour les membres de 65 ans et plus ce qui se traduit par des coûts trop élevés pour la collectivité
- Pour d'autres groupes, la Formule A n'est pas jugée suffisante et la Formule B assure une meilleure équité même si son coût est plus élevé

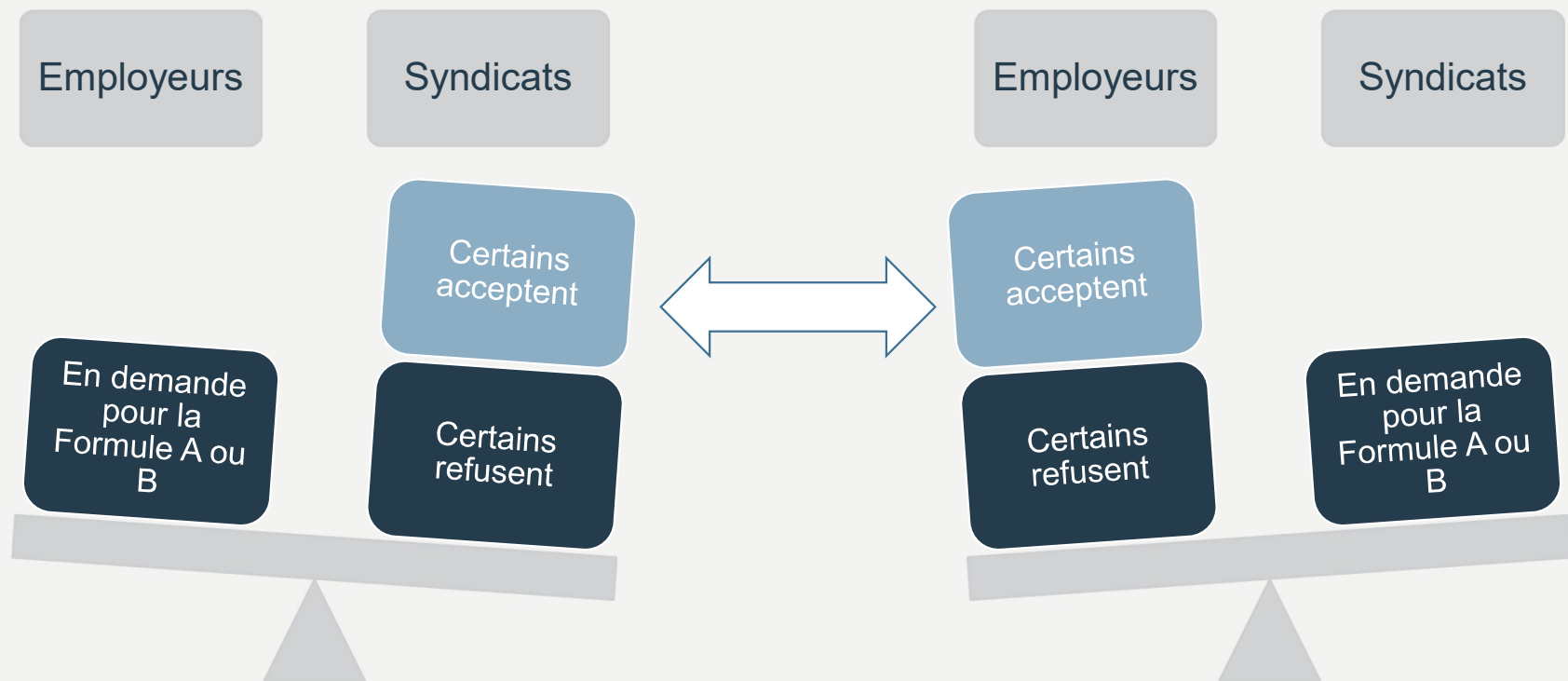
Impact sur les coûts

Le coût de la mesure variera selon les éléments suivants :		Par exemple :
Dispositions du régime		Le coût sera plus élevé pour un régime de retraite plus généreux
Formule choisie (entre A et B)		La Formule B est plus dispendieuse que la Formule A
Nombre de membres touchés actuellement ainsi que leur profil		Plus il y a de membres touchés, plus la mesure sera dispendieuse
Hypothèses - Nombre de membres touchés dans le futur ainsi que leur profil		Il ne faut pas seulement évaluer le coût actuel de la mesure, mais il faut aussi évaluer son coût potentiel futur avec une projection de la démographie

Impact sur les coûts

Groupes d'employés	Si la cotisation d'exercice demeure <u>la même</u> en pourcentage des salaires	Si la cotisation d'exercice <u>augmente</u> en pourcentage des salaires
65 ans et plus	▪ L'employeur devra dorénavant verser une cotisation pour les participants de 65 ans et plus ▪ Les participants de 65 ans et plus devront cotiser	▪ L'employeur devra dorénavant verser une cotisation pour les participants de 65 ans et plus et la cotisation augmente en % ▪ Les participants de 65 ans et plus devront cotiser
Moins de 65 ans	Aucun impact	▪ L'employeur devra dorénavant verser une cotisation plus importante pour les participants de moins de 65 ans ▪ Les participants de moins de 65 ans devront verser une cotisation plus importante si les coûts sont partagés

Plusieurs scénarios sont possibles en négociation



**L'entente du syndicat des
employés de bureau en
service technique et
professionnel de Ville de
Laval**

Contexte

Les faits démographiques

- Il y a environ une vingtaine d'employés entre 65 et 71 ans qui pouvaient participer au régime et il est attendu que ce nombre augmente au cours des prochaines années
- Environ 80% de ceux-ci ont moins de 15 ans de service
- Plusieurs de ces employés travaillent à temps partiel
- Il y a environ 1 000 employés dans le régime

Intérêt des parties

- La motivation première du syndicat était de traiter les membres de 65 ans et plus équitablement en leur donnant accès au régime pour bonifier leurs revenus de retraite
- L'employeur souhaitait moderniser les conditions de travail en donnant accès au régime aux employés de 65 ans et plus pour attirer et retenir ces travailleurs en plus de favoriser l'équité

Résumé de l'entente

Dates importantes

Date d'application : 1^{er} janvier 2025

Date d'effet : 1^{er} juillet 2024



Prospectif avec effet rétroactif

- L'employé peut commencer à participer à compter de 2025
- **Il peut racheter 6 mois de 2024**

Calcul de la rente basé sur la **Formule A**

- Formule A jugée **équitable** par les parties
- Rencontre l'objectif du syndicat d'**augmenter les revenus de retraite** des employés de 65 ans et plus
- Rencontre l'objectif de l'employeur d'**améliorer les conditions de travail** des employés de 65 ans et plus pour les **attirer et les retenir**

Adhésion et participation **facultative** à compter de 65 ans

- La participation est facultative (notamment à cause des nombreux bas salariés)
- De plus, une fois par année, ceux qui ne participent pas ont la possibilité de commencer à participer et ceux qui participent ont la possibilité de cesser de participer

Résumé de l'entente

Jusqu'à présent, les parties sont satisfaites de l'entente et environ 50% des employés visés ont choisi de participer

Partage de coût	Financement de la mesure	Évolution du coût attendu dans le temps	Communication
• Il y a partage de coûts à 50/50 entre les employés et l'employeur • L'employeur verse dorénavant 50% de la cotisation pour les employés de 65 ans et plus • Les employés de 65 ans et plus qui choisissent de cotiser versent l'autre 50% de la cotisation	• Le coût de l'employeur a été financé par l'élimination de certaines marges de conservatisme dans la cotisation qui ont été établies dans le passé et qui sont jugées aujourd'hui excessives par les deux parties	• On s'attend à ce que la mesure n'augmente pas significativement la cotisation en pourcentage des salaires et qu'elle n'ait donc pas d'impact significatif sur la cotisation des employés qui ont moins de 65 ans	Une stratégie a été mise en place pour contacter les employés visés : • au 1^{er} janvier 2025 • au cours des années à venir

Conclusion

Le marché de l'emploi évolue



Conclusion

De plus en plus d'employés repoussent leur âge de retraite et certains travaillent même après 65 ans, et ce, pour toutes sortes de raisons

Dans ce contexte, une réflexion sur les dispositions du régime de retraite et sur l'ensemble des conditions de travail de cette catégorie de travailleurs est certainement d'actualité

Doit-on permettre la participation au régime de retraite après 65 ans?

Si oui, il faudra réfléchir aux éléments suivants :

- Formule pour l'accumulation des droits
- Participation obligatoire ou facultative
- Possibilité de rachat de service ou non
- Incidence sur les coûts actuels et futurs
- Équité entre les employés
- Communication

The background is a dark blue gradient with several white line-art elements. There are three large gears, each containing a question mark. A network of white dots connected by thin lines is scattered across the image. The word "Questions" is centered in a white rectangular box.

Questions

Merci !