



RÉGIME
DE RETRAITE
des groupes
communautaires
et de femmes

Le régime de retraite des groupes communautaires et de femmes, une innovation sociale conçue et gérée par le secteur communautaire québécois

Michel Lizée, coordonnateur retraité, Service aux
collectivités de l'UQAM (SAC-UQAM) et membre
indépendant du RRFS-GCF

Lise Gervais, coordonnatrice, Relais-femmes et
présidente du RRFS-GCF

Présentation au 5^e colloque international du CRISES, «*Des émergences
à la reconnaissance. Trajectoires d'innovation*», le 6 avril 2017.

Plan de la présentation

1. Le secteur communautaire québécois et la retraite
 2. La démarche d'élaboration du Régime de retraite (RRFS-GCF)
 - 2.1 Une panoplie d'outils individuels pour les participants et les employeurs afin d'augmenter la rente garantie.
 - 2.2 Une tournée d'information et le démarrage du Régime
 3. Un développement constant
 4. Le Régime est-il une innovation sociale?
- Conclusion

Introduction

- L'innovation sociale est « une intervention initiée par des acteurs sociaux, pour répondre à une aspiration, subvenir à un besoin » (Définition du CRISES)
- Régime de retraite mis sur pied en octobre 2008 par un regroupement de groupes communautaires et de femmes. 2 objectifs:
 - sortir les personnes salariées de la pauvreté à leur retraite et
 - y maintenir leur niveau de vie
- Institution financière est gérée par et pour le secteur communautaire et l'économie sociale.

1. Le secteur communautaire québécois et la retraite

- 185 200 personnes salariées
- Salaire moyen faible (36 287 \$, soit à peine 68 % du salaire industriel moyen)
 - Régimes publics canadiens modestes. À ce niveau de salaire, régimes publics versent à 65 ans 20 187 \$ (55% seulement du revenu)
- Taux de couverture des régimes complémentaires dans le secteur communautaire ± 0 %
 - *«nous n'avons pas les moyens; travailler dans le communautaire implique le deuil d'un régime de retraite»*
 - Pas de sécurité du revenu et perspective de pauvreté à la retraite
 - Pas d'outil d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre pour les employeurs

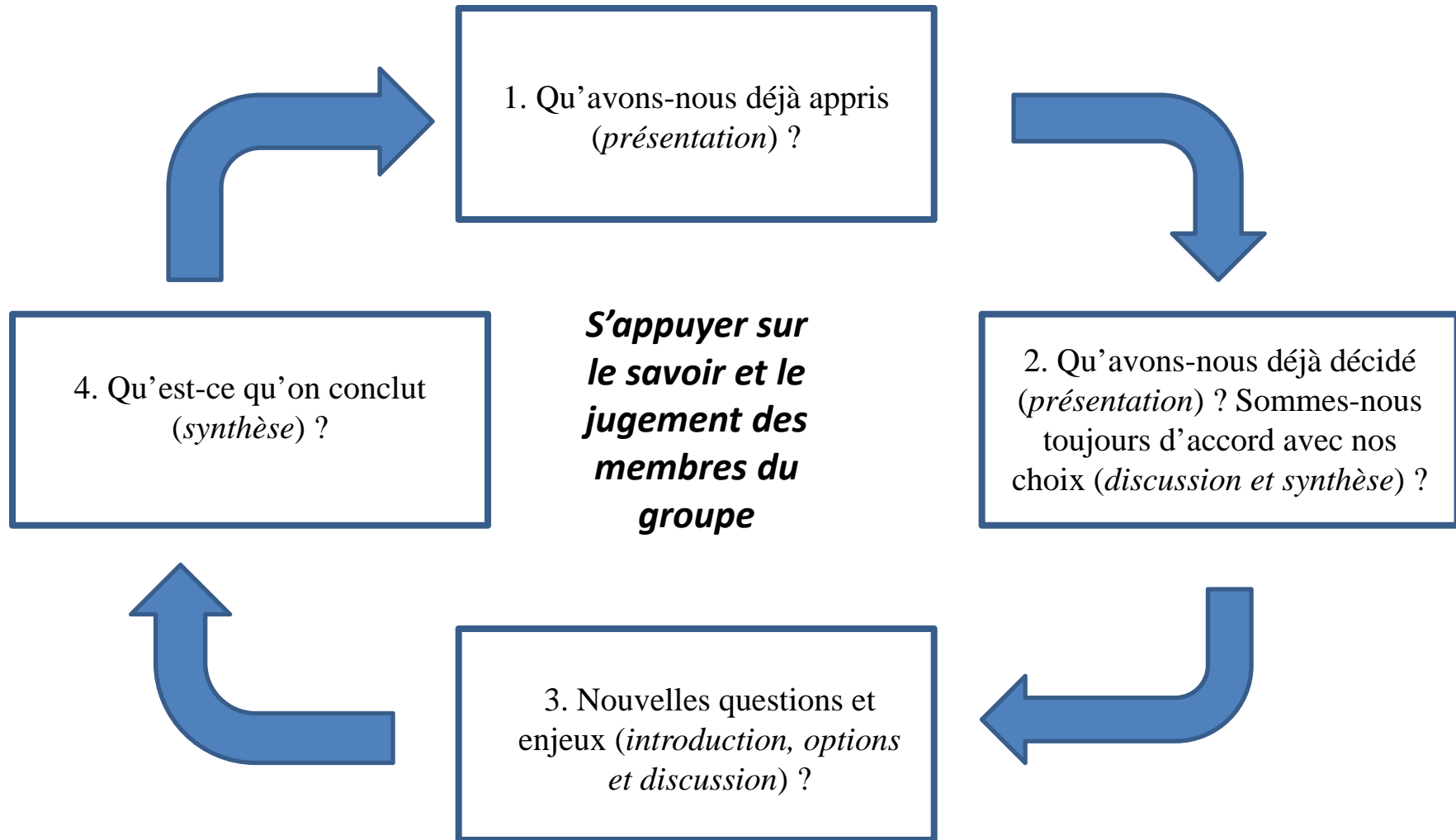
2. La démarche d'élaboration du Régime de retraite

- *«accompagner le milieu communautaire dans des démarches visant à s'enquérir de l'intérêt des organismes pour des régimes d'assurances collectives ou pour un régime de retraite»* - Politique gouvernementale sur l'action communautaire, 2001.
- Relais-Femmes et le Centre de formation populaire à l'origine de l'initiative en 2004
 - Demande d'appui auprès du Service aux collectivités de l'UQAM
 - Groupe de réflexion formé de 15 personnes issues de divers réseaux du secteur communautaire animé par la ressource universitaire

L'approche: miser sur le savoir des groupes et viser l'empowerment et le sentiment d'efficacité personnelle

- Approche: même si on s'attaque à un domaine inconnu, s'appuyer sur l'expertise des groupes et miser sur leur empowerment, « *qui se fonde sur le fait que les individus seuls ou en groupes peuvent acquérir les capacités pour réaliser les transformations nécessaires.* »
 - L'**empowerment** peut se définir comme une capacité d'agir concrètement ainsi que le processus par lequel un individu ou une collectivité s'approprie le pouvoir et développe les compétences et les outils pour l'exercer de façon autonome
 - Le **sentiment d'efficacité personnelle** concerne les croyances des gens dans leurs capacités à agir de façon à maîtriser les événements qui affectent leurs existences. Ceci débouche entre autres sur une capacité à prendre des risques, parce que l'individu croit qu'il arrivera à changer ce qu'il souhaite.

Élaborer progressivement un régime de retraite adapté une question à la fois



Les consensus du groupe de travail

Question/Thème	Option retenue par le groupe de réflexion
Un régime par groupe ou un régime interentreprises?	Un régime interentreprises où chaque groupe est libre d'adhérer. Un niveau de cotisation décidé par le groupe, selon ses ressources.
Régime à cotisation déterminée? Prestations déterminées? Régime de retraite par financement salarial (RRFS)?	Un régime de retraite par financement salarial à prestations déterminées, sécuritaire et adapté à la réalité de petits employeurs. Une cotisation fixe de l'employeur égale à au moins la moitié de la cotisation totale. Enjeu : caractère soutenable du régime et stabilité de la cotisation salariale.
L'adhésion des groupes	Les groupes communautaires et de femmes, les entreprises d'économie sociale, les OBNL du milieu culturel. Le Conseil d'administration doit être d'accord. L'accord du syndicat est requis. Dans un contexte non-syndiqué, pas plus de 30 % des personnes salariées ne doivent s'objecter.
Admissibilité des personnes	Un compromis se dégage entre le respect de l'autonomie des groupes et la protection toutes les personnes : <ul style="list-style-type: none"> • L'employeur définit qui est un employé régulier et non régulier. • Un employé régulier doit adhérer après 3 mois. • Un employé non régulier doit adhérer au bout de 5 ans. • La Loi exige qu'un employé qui, en 2017, travaille 700 heures ou gagne 19 355 \$ ait le droit d'adhérer au 1^{er} janvier 2018. Un employeur peut prévoir des conditions plus généreuses.

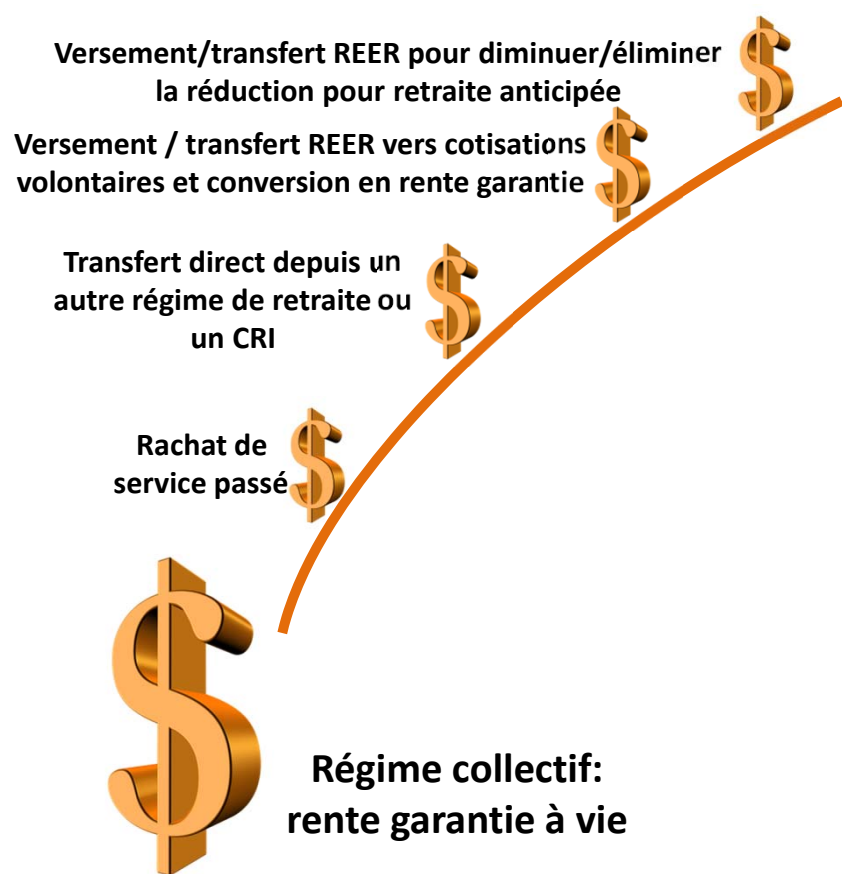
Les consensus du groupe de travail (2)

Question/Thème	Option retenue par le groupe de réflexion
Quelle formule de rente?	<p>Un régime à salaire carrière avec possible indexation au coût de la vie avant et après la retraite.</p> <p>Une formule de rente : 100 \$ de cotisation achète une rente annuelle garantie de 10 \$ à 65 ans, peu importe l'âge ou le sexe du participant. La cotisation annuelle finance la rente annuelle acquise et l'indexation au coût de la vie.</p> <p>Création d'une réserve pour indexation égale à environ 50 % du passif, servant de coussin lors d'un déficit actuariel. L'indexation est conditionnelle au niveau de la réserve.</p>
Âge de la retraite	65 ans. La retraite anticipée (55 à 65 ans) ou ajournée (65 à 71 ans) est possible avec ajustement à la baisse ou à la hausse de la rente.
Outils additionnels	Multiplication d'outils individuels pour augmenter la rente garantie. (voir la figure 2)
Gouvernance	<p>Une gouvernance respectueuse des valeurs communautaires : démocratie, transparence, intérêt prédominant des participants et bénéficiaires, placements reflétant ces valeurs.</p> <p>Un comité de retraite, administrateur et fiduciaire du régime, élu par les participants et employeurs à l'assemblée annuelle, avec une majorité de représentants des participants actifs et retraités. Un membre indépendant avec une expertise choisi par les autres membres du comité.</p>

5 raisons pour avoir choisi un régime à prestations déterminées

- 1) Une rente de retraite **viagère**.
- 2) **En avoir plus pour son argent!** Un même niveau de cotisation verse un revenu plus élevé à la retraite qu'un REER. Une étude américaine concluait qu'un régime à prestations déterminées coûte 46 % de moins qu'un régime à cotisation déterminée ou un REER pour un même revenu à la retraite!
- 3) Les risques associés au rendement et à la longévité sont supportés **collectivement**.
- 4) Pas de gestion individuelle de portefeuille pour tenir compte des fluctuations du marché, des frais administratifs, du faible rendement.
- 5) Une **approche collective** reposant sur la mutualisation et la solidarité, correspondant aux valeurs du secteur communautaire.

Des outils individuels pour les participants et employeurs qui s'appuient sur la force du collectif



**Une rente garantie à vie,
avec promesse d'indexation,
pour assurer une retraite digne
et maintenir le plus possible
le niveau de vie à la retraite**

*Des outils individuels qui
s'appuient sur la force,
l'efficacité et la sécurité du
régime collectif*

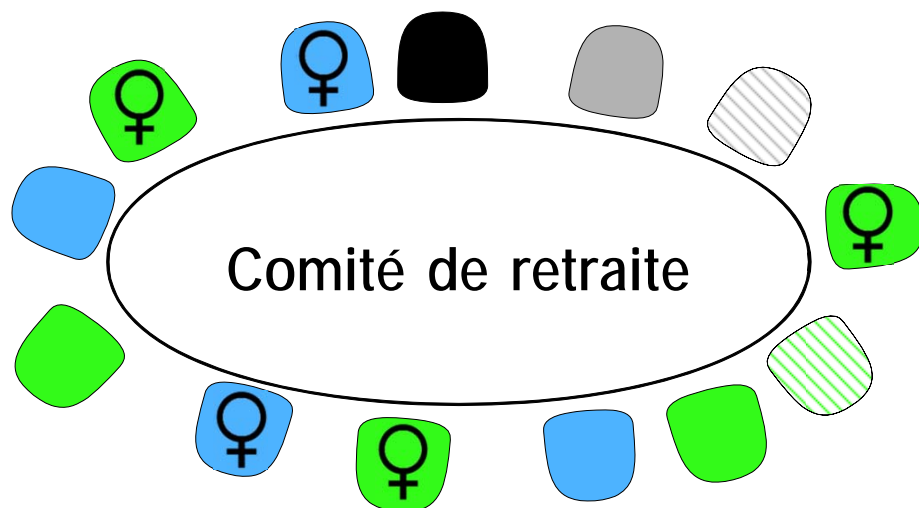
Une tournée d'information 2007-2008

- Subvention gouvernementale (secrétariat à l'action communautaire)
- Tournée de formation animée par des personnes formatrices issues des deux groupes initiaux
- 2007-2008: 2 500 personnes rejointes
- Mai 2008: 160 groupes embauchant 900 personnes salariées confirment leur adhésion

Démarrage du régime

- Le groupe de réflexion se transforme en **comité de retraite** au printemps 2008
- Été: avec l'appui du service aux collectivités de l'UQAM (formation et expertise)
 - rédaction et adoption du texte du régime de retraite, des politiques de financement et de placement, du règlement intérieur, des cahiers de charge pour l'embauche d'une firme d'actuares ainsi que pour les placements.
 - À travers ces formations, l'implication des membres et les décisions à prendre, ceux-ci apprennent à devenir administrateurs et fiduciaires d'un régime de retraite tout en apportant leur savoir et leur culture communautaire dans la façon de faire.
- Démarrage du régime le 1^{er} octobre 2008

Un régime de retraite administré par et pour le secteur communautaire



- Le comité de retraite est administrateur et fiduciaire du Régime
- La moitié des représentants des actifs et des groupes sont en élection chaque année.
- Une composition qui reflète le fait que les actifs supportent collectivement une plus grande partie du risque.

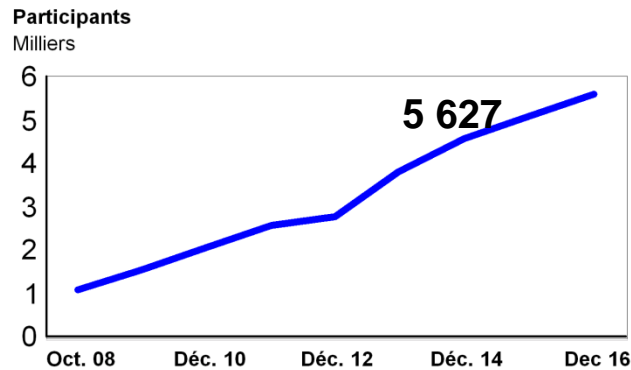
Parité femmes-hommes : au minimum 2 femmes des groupes et 3 pour les actifs

Le comité de retraite est composé de 13 membres :

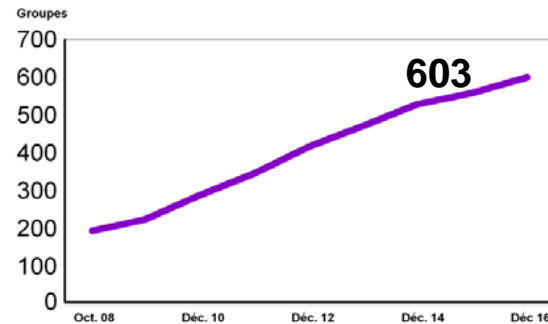
- 6 membres élus par et représentant les **personnes actives** (1 sans droit de vote)
- 2 membres élus par et représentant les **personnes inactives** (1 sans droit de vote)
- 4 membres élu par et représentant les **groupes**
- 1 membre **indépendant** élu par le comité de retraite

Une progression soutenue depuis 8 ans

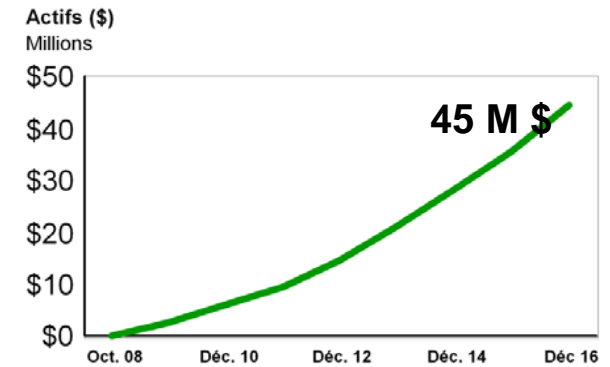
ParticipantEs



Groupes



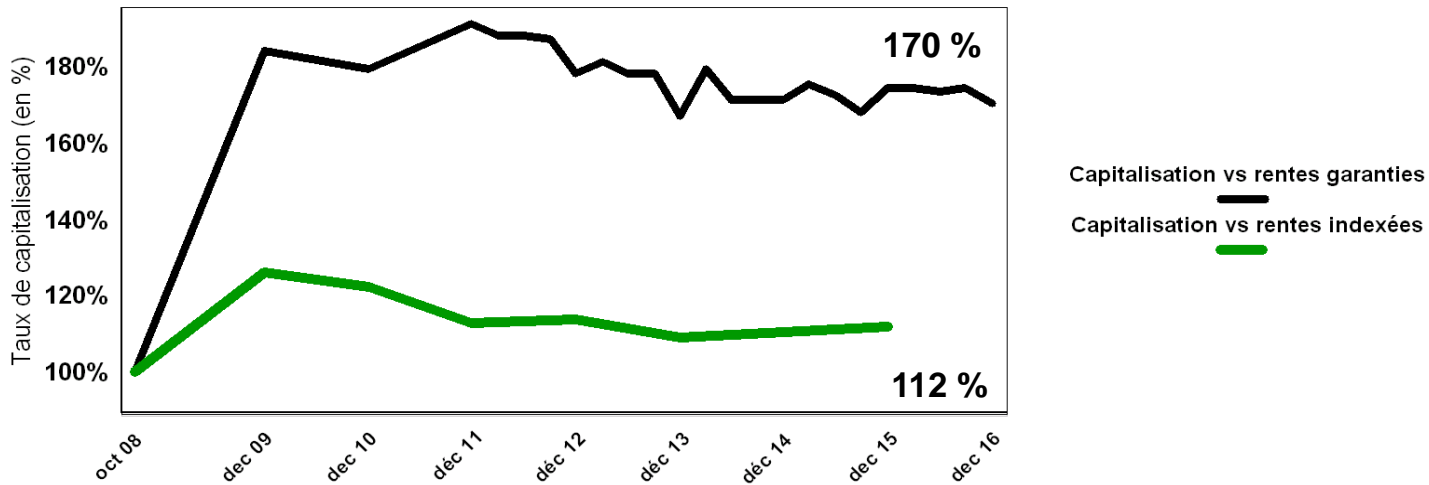
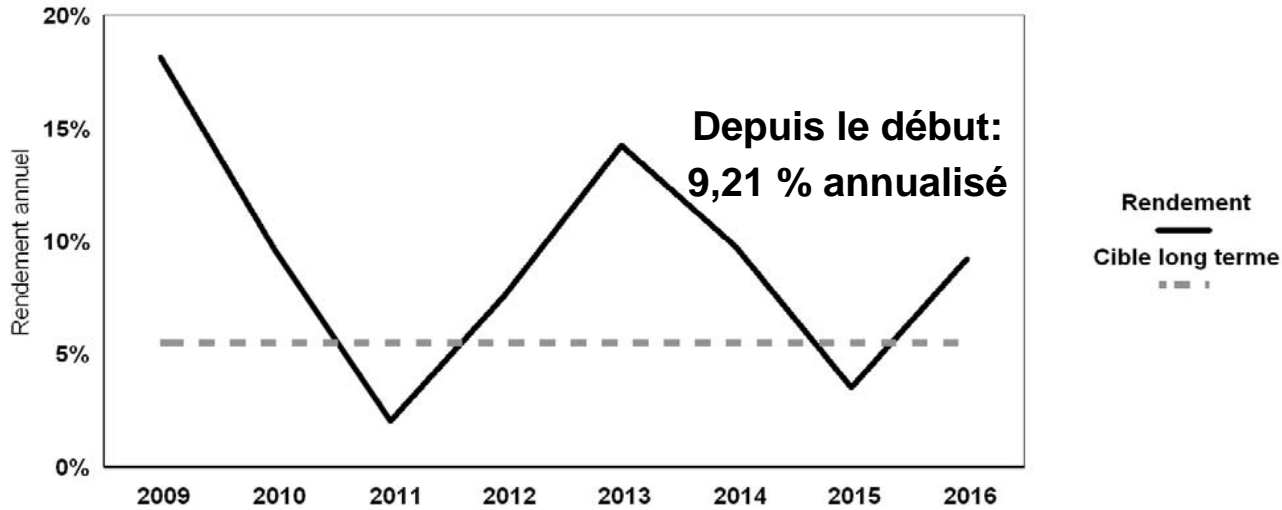
Actifs (\$)



Une priorité continue à la formation

- Des membres du comité de retraite: point formation à chaque rencontre, présentation d'options pour permettre au comité de retraite de se faire une tête sur les enjeux avant de décider
- Des membres potentiels, membres du régime et employeurs:
 - En 2016, un total de 766 personnes a participé à des formations : présentation générale, préparation à la retraite, procédures administratives pour la gestion du régime chez un employeur.
 - Point formation à chaque assemblée annuelle des participants et employeurs (avec Webdiffusion)

Taux de rendement annuel et taux de capitalisation trimestriel



En quoi le Régime est-il une innovation sociale ?

Notre régime constitue une innovation sociale puisque nous avons :

1. Implanté un régime de **retraite interentreprises à prestations déterminées** pour des personnes ayant un salaire moyen très modeste (36 000 \$/an), très souvent non-syndiquées, éparpillées chez des petits employeurs aux moyens financiers limités. Ce régime sectoriel crée l'espoir d'échapper à la pauvreté et à l'exclusion et dote les employeurs d'un outil d'attraction et de rétention d'une main-d'œuvre compétente et motivée.
2. Conçu et créé un régime de retraite **adapté aux besoins et aux contraintes** du milieu communautaire par une **démarche éducative** s'appuyant sur l'expertise et le jugement de personnes issues de différents réseaux du secteur.
3. Mis sur pied un régime **administré par des fiduciaires et un personnel issus du secteur communautaire** qui ont développé une compétence en matière de retraite.
4. Déterminé une **formule de financement flexible** reconnaissant la précarité et la variabilité de la situation financière des groupes. Les groupes adhèrent à un taux modeste et le modifient en fonction de leurs moyens.

En quoi le Régime est-il une innovation sociale ? (suite)

5. Contribué à la mise en place d'une **réglementation qui repose sur la mutualisation et la constitution d'une réserve pour indexation** et qui concilie efficacité financière, sécurité des prestations, stabilité de la cotisation et pérennité. Peu de régimes à prestations déterminées ont réussi à combiner cette équation .
6. Développé des **outils individuels** améliorant la sécurité du revenu des participants : rachat de service passé, transfert direct depuis un ancien régime ou un Compte de retraite immobilisé, conversion de cotisations volontaires en rente garantie lors du départ à la retraite, financement de la réduction lors d'une retraite anticipée. Ces outils sont également accessibles à un employeur pour sa gestion des ressources humaines. Nous ne connaissons aucun régime à prestations déterminées qui **combine délibérément tous ces outils collectifs et individuels en tirant profit de l'efficacité d'un régime collectif et de la mutualisation des risques au profit de ses membres**.
7. Réussi à devenir une référence publique en éducation financière à la retraite et un interlocuteur reconnu en ce qui a trait aux régimes de retraite par financement salarial, à l'utilisation de réserves pour indexation afin d'assurer la sécurité des prestations, la stabilité des cotisations et la pérennité des régimes à prestations déterminées. Outre le Régime de retraite par financement salarial de la FTQ (interentreprises) d'autres régimes de retraite semblables ont été mis sur pied dans le secteur privé, dans le secteur municipal et même dans une grande entreprise. **Cette approche est appelée à prendre une place plus importante au sein du système de retraite québécois**.

Une innovation reconnue dans le milieu de la retraite

Plan sponsor Award décerné en 2010 par la revue *Benefits Canada*

- *«Grâce à son approche innovatrice dans le domaine de la contribution de l'employeur, de l'éducation des membres et de la gestion des excédents d'actifs, le Régime [...] a élaboré une solution qui répond au besoin aussi bien des employeurs que de leurs employés [...]*

Le fait de bien comprendre les besoins spécifiques d'un régime de retraite interentreprises et de leurs participants a fait en sorte que le régime a pu mettre en place des politiques de financement et de placement prudentes et flexibles en ce qui a trait aux prestations et au financement du Régime. Ces politiques, combinées à la mise sur pied d'un comité de retraite composé de représentants des employeurs et des participants, démontrent l'engagement du Régime à fournir des solutions qui fonctionnent pour la collectivité et à s'assurer que chacun aura la possibilité de réellement planifier sa retraite.»

- *Tim Rourke, vice-président, gestion des relations, CIBC Mellon*

Un régime qui a un impact au plan économique et social

- *«Social innovation can, above all, decisively influence the distribution of wealth and income and, in the long run, the balance of political power. We regard social innovation as an essential element of the development process.*

It may well embrace new laws, new attitudes, new institutions, new codes of conduct. » - King

Conclusion

- Régime mis sur pied en s'appuyant sur une **démarche éducative combinant expertise en régimes de retraite et connaissance fine des attentes, besoins et contraintes du secteur communautaire**
- Nos outils ont été un questionnement constant sur la pertinence et l'efficacité de nos façons de faire:
 - le choix de nos partenaires : actuaires, gestionnaires d'actifs;
 - l'expertise, l'engagement et le savoir-être des salariées du régime et...
 - la persévérance... pour ne pas dire l'obstination!