

**SYNDICATS AFFILIÉS AU SYNDICAT NATIONAL DE L'AUTOMOBILE, DE L'AÉROSPATIALE,
DU TRANSPORT ET DES AUTRES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU CANADA (TCA-CANADA)
DONT LES MEMBRES ET EX-MEMBRES PARTICIPENT AU
RÉGIME AGRÉÉ DE PENSIONS RIO TINTO ALCAN (QUÉBEC)**

Mémoire à la Commission des finances publiques sur le rapport intitulé
« Innover pour pérenniser le système de retraite »
(Rapport D'Amours)

Août 2013

Mise en contexte

Le présent mémoire est soumis par le regroupement des Syndicats affiliés au TCA et dont les membres et ex-membres participent au Régime agréé de pensions Rio Tinto Alcan (Québec), désigné ci-après « RAPRTA ». Créé en 1969, le RAPRTA est un régime **négocié à prestations déterminées visant exclusivement les membres syndiqués**. Le régime compte près de 10000 participants québécois, dont 6000 retraités et bénéficiaires. La très grande majorité de ces participants est représentée par un des syndicats qui parraine le présent mémoire.

Notre régime est donc un des plus importants du secteur privé sous la juridiction de la Régie des rentes du Québec « RRQ ». L'actif de la Caisse totalise environ 2 milliards de dollars et est géré conjointement avec le régime applicable aux employés non syndiqués de Rio Tinto Alcan dans une fiducie globale dont l'actif totalise plus de 5 milliards de dollars.

Depuis 2002, le RAPRTA est administré par un comité de retraite paritaire de 11 membres, soit : 5 représentants de l'employeur, 5 représentants des participants et 1 membre indépendant nommé conjointement.

À la base, le régime créé en 1969 était de type salaire de carrière et ne prévoyait aucune indexation des rentes en cours de paiement. **Par contre, les parties ont convenu que les objectifs-retraite sous-jacents à notre régime devaient être sur la base de la moyenne des 3 meilleurs salaires et du bien-fondé d'une politique d'indexation des rentes à la retraite, de sorte à protéger le pouvoir d'achat de nos retraités.**

Cette particularité fait partie de l'objectif-retraite convenu mais n'est pas reflétée de façon statutaire dans le texte de notre régime, celui-ci étant amendé annuellement afin d'incorporer ces droits.¹

Soulignons que le niveau de prestation offert par le RAPRTA reflète les études conjointes ayant été faites historiquement par les parties afin d'assurer la compétitivité de notre régime avec ceux offerts par d'autres grandes sociétés canadiennes à leurs employés syndiqués.

Nous sommes fiers des progrès que nous avons réalisés au fil des ans et craignons d'autant plus que les recommandations du Rapport D'amours ne viennent changer notre mode de fonctionnement. C'est pourquoi nous vous faisons part de nos préoccupations.

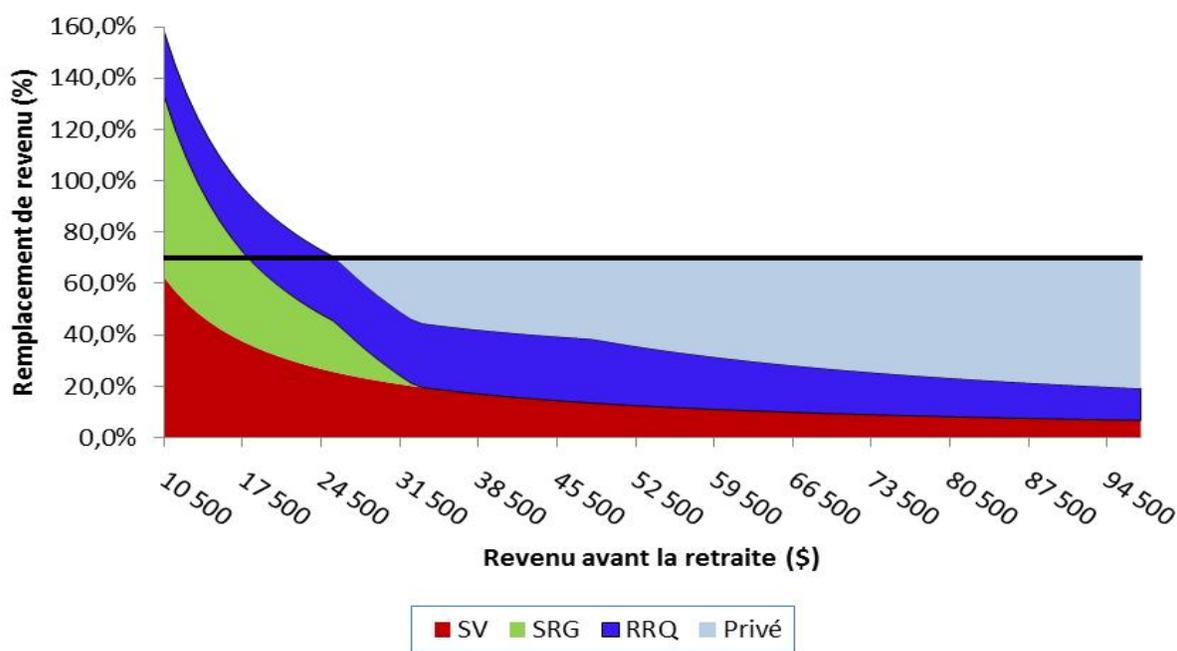
¹ Par exemple, l'indexation 2013 des retraités est financée intégralement en 2013 par l'employeur en amendant le régime et en versant la cotisation requise à la caisse. Le régime ne prévoit donc pas les indexations qui seront accordées à compter de 2014.

Conception de notre régime et objectif-retraite

Les régimes publics au Québec assurent une protection de base aux travailleurs, protection devant être complétée par un régime privé de retraite.

Le graphique ci-dessous illustre l'importance relative qu'un régime privé de retraite doit avoir afin de pouvoir atteindre un objectif de remplacement de revenu adéquat :

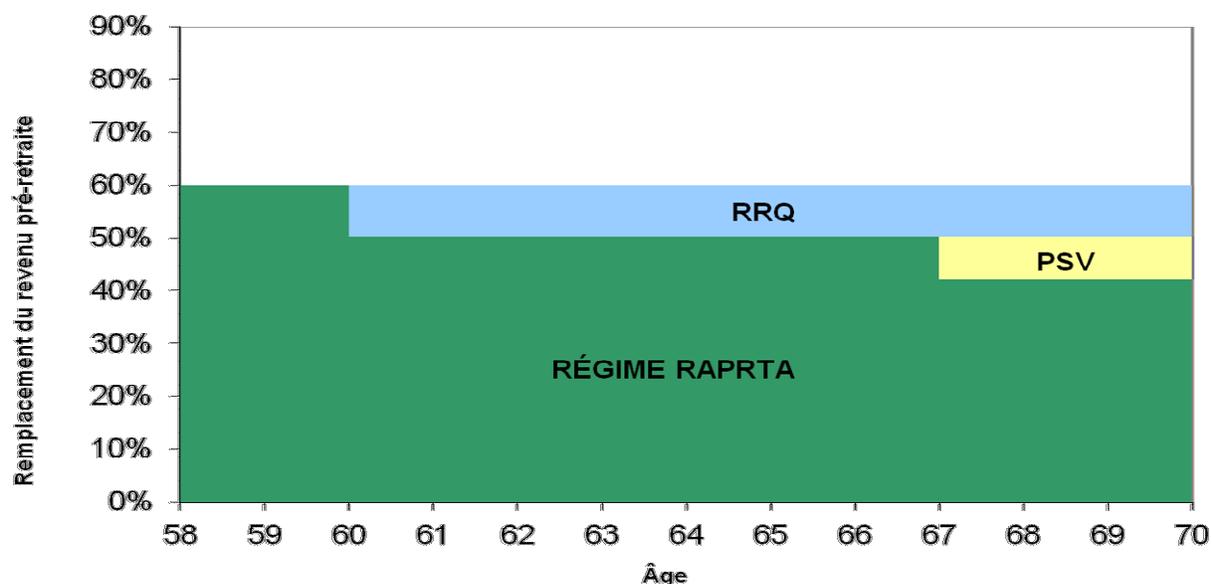
**Répartition des sources de revenus
pour un niveau minimal de 70 % de remplacement de revenu, individu âgé de 65 ans en 2013**



Nous pouvons constater que la zone "Privé" s'accroît de façon importante, plus le niveau de salaire à couvrir augmente. Compte tenu du fait que la pension de la sécurité de la vieillesse n'est pas payable avant l'âge de 65 ans (67 ans bientôt) et qu'une réduction minimale de 36 % s'applique sur la rente du RRQ pour une prise de retraite à l'âge de 60 ans, le poids relatif de la zone "Privé" prend encore plus d'ampleur au fil des ans.

Le graphique ci-après illustre le niveau de remplacement de revenu dont bénéficiera notre participant "moyen" prenant sa retraite à l'âge de 58 ans, soit après une carrière type de 32 années :

RAPRTA : Remplacement du revenu pré-retraite

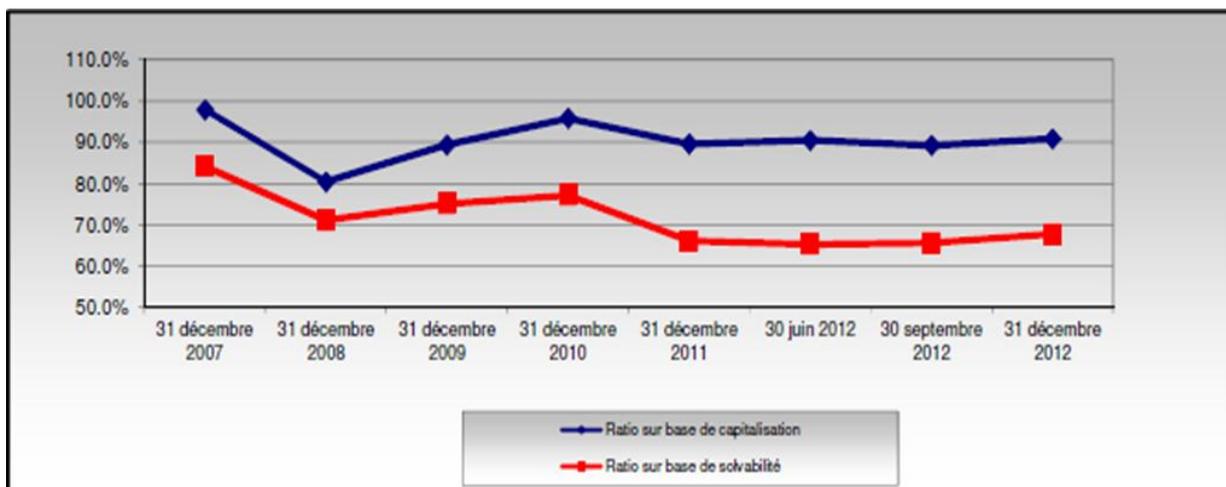


Comme le graphique l'indique, notre régime a été conçu pour permettre à nos participants d'atteindre un remplacement d'environ 60 % de leur revenu pré-retraite en tenant compte des rentes de la RRQ et de la SV. Un taux de remplacement de 70 % est généralement reconnu comme approprié pour qu'un employé maintienne un niveau de vie comparable après la retraite à celui dont il bénéficiait lorsqu'il était actif. *À cet égard, nous avons également mis en place une formule d'indexation additionnelle des rentes de nos retraités en fonction du rendement de notre régime, permettant ainsi d'améliorer le sort de nos retraités et d'assurer une certaine équité intergénérationnelle entre les participants.*²

² L'objectif-retraite inclut une indexation des rentes selon 50 % de l'inflation. Si la caisse de retraite dégage des rendements supérieurs à 8 % annuellement sur des périodes mobiles de 4 années, l'indexation accordée est alors de 100 %. Le graphique ne reflète pas ce bénéfice additionnel.

La situation financière de notre régime

Le graphique suivant illustre l'évolution de la situation financière du régime depuis le 31 décembre 2007 jusqu'au 31 décembre 2012 :



Selon la dernière étude actuarielle complète en date du 31 décembre 2011, notre régime montrait un déficit de capitalisation (degré de capitalisation de 90 %) et de solvabilité (degré de solvabilité de 68 %). Plus de 60 % des engagements actuariels sont relatifs aux rentes en cours de paiement, donc aux retraités.

Il est important de souligner que ces bilans actuariels n'incluent pas les coûts globaux relatifs à notre objectif-retraite. Nous estimons à plus de 500 M\$ les sommes ainsi requises à cette fin et que l'employeur devra éventuellement verser dans notre caisse de retraite à cet égard.

Cela signifie que si notre objectif-retraite était entièrement reflété dans le passif actuariel, le degré de capitalisation du régime aurait été de 74 % au lieu de 90 % au 31 décembre 2011 et le degré de solvabilité à 58 % au lieu de 68 %.

Notre régime est donc fortement déficitaire selon le bilan officiel déclaré et encore plus selon le bilan découlant de l'objectif-retraite convenu. Cet état de fait est au cœur de nos préoccupations et il ne serait pas souhaitable que cette problématique soit aggravée par une intervention législative inappropriée.

L'ampleur de nos défis passés et futurs

Les parties au régime, soit Rio Tinto Alcan (Alcan auparavant) comme employeur et les différents syndicats accrédités, ont eu à faire face à des défis importants au cours de l'existence du régime : conception et entente sur l'objectif-retraite, équité entre actifs et retraités, débats entourant les congés de cotisations et l'utilisation des surplus³.

Le régime a également dû être adapté à diverses situations relatives, notamment, à des fermetures d'usines, et être modifié pour préserver les droits de certains participants. La récente annonce de Rio Tinto Alcan de devancer en 2013 la fermeture de l'usine de Shawinigan (après s'être départi de certaines opérations au préalable) est un bel exemple. Des modifications au régime ont été négociées et effectivement récemment apportées afin de préserver, dans la mesure du possible, les droits des futurs retraités (plus de 400 travailleurs sont visés).

Au moment des négociations de l'entente de 2002, un surplus résiduel de 200 M\$ existait dans le régime et la politique de financement mise en place par l'employeur faisait en sorte qu'il avait utilisé les congés de cotisations de façon systématique dans le passé.

Les parties en ont profité pour revoir le RAPRTA en profondeur et le moderniser à tous points de vue, alors que tous les aspects ci-haut mentionnés ont été couverts à la satisfaction d'Alcan, des syndicats et des retraités. De plus, une entente de stabilité opérationnelle jusqu'en 2015 a été conclue à cette occasion. Notre régime est directement lié à l'ensemble de nos conditions de travail et c'est dans ce cadre que nous avons pu obtenir cette entente historique.

Cette entente a donc mis en place une mécanique de capitalisation pour consolider les acquis (pérennité de la formule salaire final et de l'indexation des rentes), améliorer le régime en cas de situation financière favorable en établissant clairement les priorités dans l'utilisation des surplus tout en assurant une équité intergénérationnelle.

La convention collective signée en 2009 reconduit en grande partie les termes du cadre mis en place en 2002, et comme la précédente, prévoit des améliorations systématiques mais encadrées dans le but d'atteindre notre objectif-retraite. Cette entente a pourtant été signée dans un contexte financier beaucoup moins favorable pour le régime suite à la chute drastique des marchés en 2008 et alors que le régime montrait un déficit sévère et que les projections actuarielles démontraient une croissance plus qu'exponentielle des coûts pour l'employeur.

³ En 2002, Alcan avait déjà pris dans le passé pour au-delà de 200 M\$ en congés de cotisations (sans tenir compte des intérêts perdus).

Les parties se sont donc entendues sur les objectifs-retraite et sur un plan de financement dont voici les principales caractéristiques :

- Rentes basées sur le salaire final (plutôt que sur le salaire de carrière);
- Indexation annuelle des rentes en paiement de 50 % de la hausse du coût de la vie (IPC). De plus, si le rendement réalisé sur une moyenne mobile de quatre ans est supérieur à 8 %, alors l'indexation correspond à 100 % de la hausse de l'IPC;
- La confirmation (au sens de la Loi RCR) et l'encadrement du droit aux congés de cotisations de l'employeur, ce qui fait de RAPA est l'un des rares régimes « confirmés »;
- La mise sur pied d'un comité de retraite paritaire, lequel s'est doté d'un sous-comité pour suivre les volets relatifs à la gestion financière et à la politique de placement;
- Les cotisations des employés ont plus que doublé et d'importantes concessions ont été accordées au niveau de la convention collective.

De plus, malgré l'expiration des conventions collectives, des mécanismes automatiques de reconduction de l'objectif-retraite sont prévus.

La politique de financement

Historiquement, les cotisations requises de l'employeur n'ont jamais totalement reflété la permanence de notre objectif-retraite. Ainsi, lors d'une évaluation actuarielle officielle, l'actuaire tient alors compte du salaire final et de l'indexation, mais seulement jusqu'à la date d'expiration des conventions collectives, dans le financement du coût de service courant, ne reflétant aucunement le fait que les ententes prévoient que ces mesures sont reconduites d'année en année.

Cette politique de financement (la non-prise en compte de la reconduction automatique du salaire final et les congés de cotisations alors que les engagements à venir ne sont pas capitalisés) est au cœur de nos préoccupations. Nous avons toujours été d'opinion qu'un tel "pelletage" par en avant du financement de nos droits ne pourrait que nous amener à une situation financière extrêmement volatile et précaire.

Nous avons d'ailleurs demandé l'intervention de la Régie des rentes du Québec en 2001 et celle-ci nous avait alors indiqué que les droits découlant des actes accessoires n'avaient pas à être financés avant leur intégration officielle au texte du régime.⁴

Encore aujourd'hui, cet élément est au cœur de nos discussions avec l'employeur et demeure l'une de nos priorités.

La crise de 2008 et les mesures d'allègement de la capitalisation

Les pertes subies par les actifs financiers de la caisse lors de la crise de 2008 ont été fort importantes (rendement d'environ - 18 %). L'employeur s'est donc prévalu des trois mesures d'allègement prévues par le Règlement de 2009 :

- Le lissage de l'actif du régime sur une période maximale de cinq ans;
- Consolidation des déficits de solvabilité, autres que ceux relatifs aux modifications intervenues après le 30 décembre 2008, lors de la première évaluation visée par les mesures d'allègement;
- Allongement de la période d'amortissement, qui passe d'un maximum de cinq ans à un maximum de dix ans en ce qui a trait au nouveau déficit de solvabilité.

Ces mêmes mesures ayant été reconduites pratiquement intégralement par le Règlement de 2012 du Gouvernement du Québec, l'employeur s'en est encore prévalu.

Nous estimons que le manque à gagner de notre caisse de retraite suite aux allègements consentis par le gouvernement se chiffrera à environ 700 M\$ à la fin de 2015. Cette approche s'ajoute à la politique de financement qui, tel que mentionné précédemment, est déficiente quant au provisionnement des prestations prévues à long terme selon les ententes négociées.

⁴ En vertu du libellé de l'article 125 de la Loi RCR alors en vigueur.

Nos constats et positions face aux recommandations du Rapport D'Amours

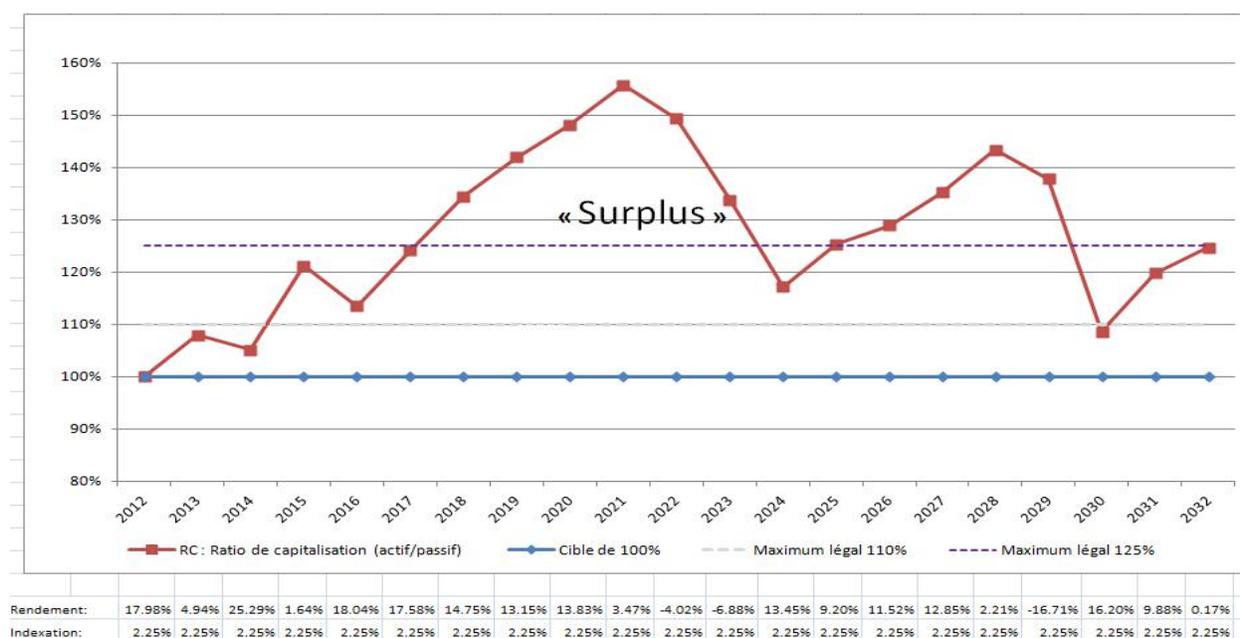
Notre premier constat est que malgré le déficit important auquel nous faisons maintenant face, notre régime montrerait vraisemblablement tout de même un surplus aujourd'hui *si le cadre législatif avait obligé l'employeur à suivre une saine politique de financement*. De notre côté, nos objectifs-retraite ont été revus et nous avons déployé des efforts importants aux fins du financement de notre régime. L'employeur a reporté le paiement des sommes requises au fil du temps et s'est même prévalu des mesures d'exemption spéciales.

Nous demeurons plus que perplexes quant aux recommandations du Rapport D'Amours visant à nous obliger (ou à tout le moins mettre la table pour ce faire) à augmenter nos cotisations directes, à réduire nos prestations et à abandonner l'indexation dont bénéficient nos retraités.

En conséquence, nous nous opposons vivement aux recommandations du Rapport D'Amours portant sur le partage des coûts et sur la restructuration des régimes (en particulier les recommandations 9, 14, 15 et 16). Dans le contexte de notre régime, à tout le moins, il serait grandement inéquitable de conférer une telle possibilité à l'employeur de faire porter le poids du passé aux employés, alors que les déficits sont en très grande proportion attribuables au report de cotisations de la part de l'employeur. **Tous doivent être conscients qu'avec l'application rétroactive des recommandations du Rapport D'Amours, les employés deviendraient imputables du manque à gagner découlant notamment des allègements dont l'employeur a bénéficié de façon unilatérale.**

C'est sans compter que de plus, l'employeur a volontairement sous-provisionné notre régime au fil des ans avec l'aval de la RRQ en ne finançant pas à l'avance le salaire final projeté et les indexations de rentes.

Afin d'illustrer l'importance d'établir et de maintenir une politique de financement adéquate, nous avons fait l'exercice de projeter la situation financière de notre régime en supposant qu'il entre en vigueur aujourd'hui et que les rendements des 20 prochaines années seront ceux des 20 dernières (1991-2011), donc incluant ceux découlant de l'éclatement de la bulle technologique (2001-2002) et de la crise financière (2008). Aux fins de notre projection, nous avons débuté le régime à la première année de la projection et avons graduellement fait augmenter la maturité de celui-ci, faisant en sorte que la crise de 2008 ait un impact marqué sur nos résultats. Voici donc l'évolution théorique de ce qu'aurait été notre position financière :



On constate que le ratio de capitalisation reste supérieur à 100 % en tout temps. Une des raisons principales est que les rendements sont élevés au cours des 10 premières années de la projection.

Cette projection montre l'importance d'une capitalisation adéquate de l'objectif-retraite (soit de confirmer l'importance d'une saine capitalisation des promesses) en plus d'illustrer parfaitement la nécessité de conserver les réserves forgées par les rendements excédentaires durant les bonnes années pour se prémunir d'un déficit lorsque les marchés deviennent moins favorables.

Sommaire de nos principales préoccupations

Nous craignons que les recommandations du Rapport d'Amours affectent négativement l'équité intergénérationnelle prévue à notre régime, remettent en question l'objectif-retraite du régime et détruisent l'harmonie et l'équilibre actuels entre l'employeur, les syndiqués et les retraités.

Il peut en être autrement pour d'autres régimes de retraite, mais nous nous permettons d'insister sur les éléments suivants en ce qui a trait à notre régime :

- Un objectif-retraite a été clairement établi, tenant compte des besoins spécifiques et afin d'être compétitifs et avoir accès à une main-d'œuvre qualifiée;
- Les ententes intervenues reflètent cet objectif et établissent clairement comment celui-ci sera atteint en fonction de la situation financière du régime;
- À cet égard, la politique de financement de l'employeur n'a toutefois jamais reflété la capitalisation des actes accessoires (reportant donc à plus tard le financement des prestations négociées à long terme) en plus des congés de cotisations pris par l'employeur dans les années où le régime était dans une situation financière plus favorable;
- De plus, l'employeur s'est prévalu des mesures unilatérales d'allégement de la capitalisation telles que permises par les différents règlements du gouvernement du Québec (2009, 2012 et 2013), totalisant un manque à gagner de 700 M\$ à fin de 2015 pour le régime.

Étant donné les éléments ci-dessus, et ceci par souci d'équité et de rigueur et par respect pour les ententes conclues dans le passé, il ne pourrait être envisagé de demander aux participants actifs ou aux retraités du RAPRTA de subir des réductions de prestations ou des augmentations de cotisations pour rétablir l'équilibre financier relié au passé du régime.

Notre position sur les recommandations en bref⁵

Recommandations recevant notre aval

Nous sommes en accord avec les recommandations 5, 6, 8 (si la politique de financement est mise en place par les parties ou par le comité de retraite paritaire, et non par l'employeur unilatéralement), ainsi que 12.

Recommandations auxquelles nous nous opposons

En fonction des commentaires énoncés dans ce mémoire, vous comprendrez que nous nous opposons vivement aux recommandations 3, 4, 7, 9, 10, 11⁶ ainsi que 14 à 17.

En fusionnant les concepts de capitalisation et de solvabilité, les entreprises n'auront plus à financer les déficits de solvabilité. Cet allègement transfère un risque additionnel aux participants, soit que les fonds requis pour acquitter les dettes constatées sont insuffisants.

Au contraire, une plus grande flexibilité au niveau des règles de financement est plus que souhaitable, afin de pouvoir permettre le financement créatif et sécuritaire des régimes de retraite traditionnels et la mise en place de régimes de retraite non traditionnels pour s'assurer d'« innover », tels que des nouveaux types de régimes, comme des régimes à deux volets PD, les régimes de retraite à financement salarial (RRFS) et les régimes à prestations cibles (sous certaines conditions bien précises). Le Rapport D'Amours semble aller à contre-courant.

Pistes additionnelles de solutions

Qu'on puisse maintenir un régime PD «classique» pour le service passé, avec ses règles pour le financement des déficits, et introduire un nouveau volet pour le futur, avec ses règles propres pour son financement global. Ce nouveau volet pourrait tout aussi bien être à l'intérieur du même régime ou se concrétiser par la mise sur pied d'un régime distinct, avec son comité et sa caisse distincts, le tout sans entraîner la terminaison du régime actuel.

Nous sommes aussi d'avis que les prestations de retraite devraient être protégées contre les faillites d'entreprise, et privilégions l'adoption de mesures législatives visant à protéger les prestations non provisionnées, en les traitant de la même manière que le sont les salaires non payés dans le cadre des procédures de faillite ou de restructuration.

Une réflexion devrait aussi s'amorcer, à savoir si un fonds provincial de "secours" ne devrait pas voir le jour afin de venir combler les insuffisances constatées lors de terminaison réelle.

⁵ Nous limitons nos commentaires aux recommandations qui nous touchent directement, c'est pourquoi nous n'avons pas commenté les recommandations no 1, 2, 13, 18, 19, 20 et 21.

⁶ L'achat des rentes par l'employeur viendrait impacter le niveau d'indexation future de nos membres. Nous demeurons ouverts à une telle possibilité dans la mesure où celle-ci relève du Comité de retraite ou des parties, afin que cette problématique puisse au préalable être réglée.