

RÉGIMES DE RETRAITE DANS LE SECTEUR BÉNÉVOLE ET COMMUNAUTAIRE NOTIONS DE BASE AUX FINS DE DISCUSSION

Contexte

L'accès à une prestation de retraite ou de pension pour les employés des organismes du secteur bénévole et communautaire est une question importante, qui doit être abordée. Ces organismes, qui se trouvent déjà moins concurrentiels que les autres sur le marché du travail, doivent tabler sur les valeurs personnelles pour recruter et fidéliser leurs employés. L'altruisme perd vite de son attrait lorsque la main-d'œuvre vieillit et que les employés commencent à songer à leurs sources de revenu plus tard dans la vie.

Et la question devient encore plus critique alors que le secteur bénévole et communautaire commence à recruter la prochaine génération de travailleurs plus jeunes. La « notion populaire » voulant qu'il n'y aura pas de régimes publics de pension pour pourvoir à leur revenu lorsqu'ils seront vieux les a sensibilisés, semble-t-il, au besoin d'un revenu de retraite et l'accès à ce genre d'avantage social est devenu très prisé sur le marché du travail.

Selon une enquête par secteur sur les avantages parasalariaux au Canada (Enquête sur le milieu de travail et les employés, 1999), 17,5 % des employeurs du secteur des organismes sans but lucratif offraient un régime de retraite d'employeur, tandis que 10,4 % fournissaient un REER collectif. C'est là une proportion beaucoup plus faible, allant jusqu'à 50 pour cent de moins, que les employeurs participants des secteurs privé et public élargi. Les chiffres varient encore davantage selon que l'organisme est syndiqué ou non. Cette situation aggrave l'écart salarial déjà marqué qui caractérise le secteur bénévole et communautaire.

Il est important de comprendre les distinctions entre les deux principaux types de régimes de retraite ainsi que la différence entre les régimes de retraite et les REER. Pour plus de clarté :

- Les régimes de pension à prestations déterminées fournissent aux employés un revenu de retraite fondé sur un calcul ou une formule prédéterminée, le plus souvent une combinaison d'années de service et de revenu cotisable. Les répondants de ces régimes ont la responsabilité de les financer adéquatement, de manière à assurer que les prestataires puissent toucher leurs pensions jusqu'à la fin. Lorsque les conditions du marché sont telles que les placements du régime de retraite ne fournissent pas de revenus suffisants, l'employeur n'en doit pas moins continuer de verser leurs pensions aux retraités.
- Les régimes à cotisations déterminées sont fondés sur une contribution de l'employeur, souvent avec une participation des employés, d'un certain montant au régime. Les prestations du régime dépendent du rendement des placements. Si le rendement est faible, l'employeur n'est pas tenu de verser des paiements additionnels.
- Les REER collectifs ne sont pas, à proprement parler, des régimes de retraite. Ce sont des régimes d'employeur, dans lesquels les employés investissent, souvent avec une contribution égale de l'employeur. À l'occasion, un employeur peut provisionner entièrement le régime. Les REER collectifs procurent à l'employé l'avantage de contributions avant impôt par retenue à la source, de commissions plus faibles et de frais d'administration assumés par l'employeur. Ces deux derniers frais, qui peuvent être réduits en proportion inverse du nombre d'investisseurs ou, comme dans le cas des frais d'administration,

assumés entièrement par l'employeur, font qu'une plus grande part des contributions de l'employé subsiste pour l'investissement et la croissance que dans le cas d'un REER individuel.

Fait intéressant, là où des régimes de retraite existent dans le secteur bénévole et communautaire, les régimes à prestations déterminées l'emportent sur les régimes à cotisations déterminées et les REER à raison de 68 %. Il s'agit là, le plus souvent, de régimes établis depuis nombre d'années. Ceux créés plus récemment ont tendance à être à cotisations déterminées. En outre, moins d'employeurs du secteur bénévole et communautaire sont disposés ou en mesure d'offrir un régime de retraite depuis quelques années.

Il est à noter que certains organismes du secteur bénévole et communautaire ont entrepris de fournir des fonds directement à leurs employés aux fins d'investissement dans leur REER individuel. Nous déconseillons fortement cette méthode, comme étant peu rentable pour l'employé au plan de l'impôt et nuisible à sa caisse de retraite. Les fonds sont versés à l'employé à titre de revenu, entraînant immédiatement des charges fiscales et des coûts salariaux sur le plein montant. La contribution de l'employé à son REER est en argent après impôt. Bien que le statut fiscal de ces fonds soit corrigé lors de la déclaration annuelle d'impôt de l'employé, le paiement net inférieur fait qu'un montant sensiblement moindre est disponible aux fins de placement. L'effet cumulatif de ces pertes peut avoir des répercussions considérables sur la caisse de retraite de l'employé.

Depuis plusieurs années, l'actif des caisses de retraite a suivi l'affaïssement du marché des fonds de placement. Les données de Statistique Canada de décembre 2002 indiquent que les deux tiers des régimes de pension sont déficitaires et que l'actif des caisses de retraite au Canada a diminué de 614 milliards à 541 milliards de dollars entre 2000 et 2002. Malgré cela, les organismes à prestations déterminées devront trouver l'argent pour financer les retraites de leurs anciens employés.

Pour cette raison, les régimes à prestations déterminées sont devenus très peu attrayants du point de vue de l'employeur au cours des récentes années et l'on est témoin d'une ruée vers les régimes à cotisations déterminées. Du point de vue de l'employé, l'accès à des prestations garanties sous un régime de prestations déterminées est nettement plus intéressant que d'être à la merci des caprices du marché boursier pour financer sa retraite lorsque le marché est à la baisse. Il y aura toujours cette opposition entre les intérêts des employeurs et des employés. Il existe cependant, ou il devrait exister, un intérêt primordial... une prestation de retraite convenable, qui assure l'avenir des employés et les fidélise.

Problèmes

Les problèmes qui empêchent les employés du secteur des organismes sans but lucratif d'accéder à des régimes de retraite convenables sont semblables à ceux qui surviennent à l'égard des autres avantages sociaux.

- Capacité de payer : Les organismes sont incapables de porter à leur budget des contributions pour des régimes de retraite.
- Emploi : Les employés temporaires ou contractuels ne sont souvent pas considérés par les employeurs comme admissibles à des régimes de retraite. Nombre d'organismes emploient un personnel « permanent » qui entre dans cette catégorie. Il est à noter que la pratique qui consiste à émettre des contrats à terme fondés sur un financement de

projet n'invalide pas, aux yeux de la législation du travail, le statut « permanent » d'un employé qui peut avoir obtenu plusieurs contrats avec le même organisme du secteur bénévole et communautaire au fil des années et au gré des financements.

- Organismes de financement : Les organismes de financement n'autorisent pas les contributions aux caisses de retraite (ou aux REER collectifs) et le financement par projet favorise l'embauche d'employés non permanents.
- Capacité financière des employés : Les employés sont souvent incapables de faire des paiements à un REER d'employeur, dispensant ainsi ce dernier d'y contribuer.
- Ignorance des employeurs : Les employeurs ne sont pas au courant des choix qui leur sont offerts ou ne peuvent les examiner attentivement, faute de connaissances (c.-à-d. les conséquences au plan de l'impôt et de l'investissement de verser des contributions directes au REER de leurs employés telles que mentionnées dans l'exemple précédent).
- Ignorance des employés : Les employés sans REER ou avec des REER très modiques ne sont pas au courant des risques qu'ils courent déjà, vingt ans avant leur retraite. Bien que les REER collectifs offrent une certaine souplesse, notamment à l'égard des transferts d'un REER d'un employeur à un autre ou à un compte privé, souvent les employés n'ont pas été convenablement informés quant à la façon dont fonctionne leurs régimes ou dont ils pourraient en profiter au maximum.
- Le secteur des pensions : Les gestionnaires des régimes de retraite et les sociétés de placement ne sont guère intéressés à prospecter le secteur, en raison de la modicité des revenus individuels. Bien que les sociétés de placements apprécieront à coup sûr la clientèle d'un REER collectif (voir le dernier paragraphe de la section « Défis »), il faut se rappeler que les participants à ces régimes ne touchent pas d'ordinaire des revenus élevés. Les conseillers en placements perçoivent souvent les REER collectifs comme un moyen d'obtenir la clientèle des contributeurs individuels et les personnes à « valeur nette élevée » ont plus de chances de cotiser à des régimes du secteur privé.

Un facteur de risque important pour le revenu de retraite des employés est le fait que les employeurs répondants d'un REER collectif ne sont pas tenus d'y contribuer. Et les employés, bien sûr, ne le sont pas davantage. Les organismes du secteur bénévole et communautaire peuvent offrir un REER collectif, mais rien ne les oblige à en assurer la réussite.

Les régimes de retraite interentreprises (tel qu'OMERS¹ pour le gouvernement municipal) sont pratiquement inexistant dans le secteur sans but lucratif. Un régime à prestations déterminées dont nous sommes au courant et qui existe depuis plusieurs années dans la région de Toronto est maintenant menacé de disparition à court terme pour cause de dettes. Les membres d'une association d'organismes de santé en Ontario sont invités à se joindre à un régime du secteur hospitalier. D'autres groupes disposent peut-être d'autres choix, mais il s'agirait là d'une minorité.

Défis

Le défi omniprésent est, bien sûr, l'approvisionnement et la participation de l'organisme de financement. Un financement convenable d'un régime de retraite, qu'il s'agisse d'un régime complet ou d'un REER, même lorsque l'employé verse les contributions, nécessite une gestion

¹ Le Ontario Municipal Employees Retirement System est le régime de retraite de près de 327 000 employés actuels et anciens des gouvernements municipaux, conseils scolaires, bibliothèques, services de police et d'incendie, sociétés d'aide à l'enfance et autres organismes locaux de tout l'Ontario.

des données financières et des ressources de la part de l'employeur ou, à sa place, de l'organisme de financement.

Cela dit, il faut reconnaître que lorsqu'un organisme du secteur bénévole et communautaire choisit d'adopter ce système et dispose des moyens financiers nécessaires, il est moins difficile de trouver des dispensateurs que pour des prestations d'assurance-vie collective, d'invalidité et d'assurance-maladie. Pour le prestataire du régime, le fait de recevoir des fonds aux fins de placement ne comporte aucun risque.

L'un des défis les plus épineux auxquels font face les organismes du secteur bénévole et communautaire est qu'en tant qu'entités sans but lucratif, ils sont singulièrement limités quant au choix et au mode de financement des régimes de retraite qu'ils peuvent offrir à leurs employés. En tant que sociétés sans but lucratif, ils ne peuvent utiliser les lois sur l'impôt pour optimiser le financement de ces régimes. Tandis que les compagnies du secteur privé disposent d'un plus grand choix, les seuls régimes que peuvent offrir les organismes du secteur bénévole et communautaire sont des prestations ou des cotisations déterminées traditionnelles ou des REER.

La responsabilité des répondants présente un autre défi majeur. Les organismes du secteur bénévole et communautaire qui ont décidé d'offrir une prestation de retraite depuis quelques années ont presque tous opté pour des REER collectifs. Même lorsque toutes les contributions proviennent des employés, ce programme limité ne libère pas l'organisme d'un certain nombre d'obligations. Les plus importantes d'entre elles sont l'administration et la communication.

Les répondants offrant des REER collectifs doivent être conscients de leurs responsabilités de prélever des retenues à la source et de les remettre au prestataire de régime en temps opportun. Les tâches administratives comportent également la préparation et la présentation de la documentation appropriée. La communication et l'éducation sont des activités essentielles et les organismes du secteur bénévole et communautaire ont la responsabilité continue de sensibiliser leurs employés et de les orienter vers les REER collectifs.

Une tendance récente aux États-Unis de même que la documentation actuelle commencent à indiquer que le fait pour l'employeur de transférer toute la responsabilité de l'investissement à l'employé dans leur version des REER collectifs pourrait n'être pas acceptable et constituer, de fait, un manquement à ses devoirs de fiduciaire, dont il pourrait être tenu responsable par la suite. Les employeurs (et les organismes du secteur bénévole et communautaire, selon le cas) dans cette situation doivent fournir une éducation et un appui et doivent promouvoir la participation lorsqu'ils proposent un régime.

Outre tout ce qui précède, la surveillance du niveau de service du prestataire ainsi que l'accord sur les niveaux de service incombent au répondant du régime et les organismes du secteur bénévole et communautaire doivent réfléchir à leur capacité d'assurer ce service.

Conclusions et observations

Les retraites représentent un grave écart de rémunération dans le secteur bénévole et communautaire. La capacité financière peut constituer l'un des principaux problèmes, mais le fait pour les employés et les employeurs de remédier au manque de données et d'observer rigoureusement la croissance du régime peut maximiser les possibilités offertes. Les simples

principes qui consistent à se payer d'abord, à investir de façon continue et à améliorer les prix moyens peuvent augmenter sensiblement la rentabilité d'une caisse de retraite.

Bien que le financement ne soit souvent pas suffisant pour des pensions ou des prestations de retraite, la mise en commun des régimes existants pour maximiser les ressources et le contrôle des frais de gestion et d'administration pourrait être une solution pour certains organismes ou groupes d'organismes.

Pour les organismes plus importants, avec des fonds suffisants pour procéder seuls, il n'y a pas d'obstacles véritables, bien que leurs choix soient plus limités que ceux du secteur privé. Pour les très petits organismes, certains REER collectifs interentreprises sont offerts sur le marché sans but lucratif, qui pourraient constituer une solution appropriée.

On a constaté que même lorsqu'un organisme de petite taille est incapable de fournir des prestations de retraite financées par l'employeur, il existe certaines solutions. Fournir l'accès à un REER collectif entièrement financé par les employés, où des sommes d'argent sont déduites régulièrement du salaire et investies dans des placements prudents peut procurer à la longue un certain revenu. Même ce choix constituerait un grand pas en avant, que les organismes du secteur bénévole et communautaire devraient songer à franchir.