

# THÈME III

## LES FONDS DE PENSION VOLONTAIRES ET LEURS RAPPORTS AVEC LES SYSTÈMES OBLIGATOIRES DE SÉCURITÉ SOCIALE

par  
Gerard Habert, Ph. D.  
Ecole de relations industrielles  
Université de Montréal  
Canada

Dans cet article l'auteur présente une esquisse de la situation des régimes publics de pension de retraite qui existent dans 21 pays. Les régimes volontaires viennent compléter les régimes d'état. Il discute des problèmes principaux et des solutions qu'on cherche à leur appliquer. L'article est extrait des actes du XII congrès international du Droit du Travail et de la Sécurité Sociale, tenu à Madrid en septembre 1988.

La lecture des 21 rapports nationaux laisse des impressions diverses, parfois contradictoires. Ce qui frappe surtout, c'est l'extrême diversité des situations même si les problèmes fondamentaux des différents régimes de pension de retraite sont sensiblement les mêmes, les solutions que chaque pays y apporte diffèrent souvent du tout au tout.

### *Quelques définitions*

Quelques définitions et précisions s'avèrent nécessaires. La sécurité sociale comprend plusieurs aspects: des assurances contre des risques comme la maladie, les accidents du travail ou le chômage, des prestations d'aide aux plus démunis ou d'autres paiements directs du genre allocations familiales, enfin les pensions de retraite qui protègent contre une certitude plutôt qu'un risque, le grand âge et l'impossibilité d'y exercer une activité rémunératrice. Même si, dans plusieurs pays, les régimes de retraite font partie d'un programme ou d'un Code de sécurité sociale beaucoup plus vaste, nous ne traiterons ici que des régimes de retraites. Notons cependant qu'à peu près partout, on y rattache des prestations en cas d'invalidité et une forme de pensions aux survivants à charge.

Deux termes retiendront principalement notre attention tout au long de l'exposé. Nous n'en proposerons ici qu'une définition descriptive, conscient qu'il faudra y apporter sans cesse des correctifs en cours de route. Nous entendrons par un régime public de pension de retraite celui qui a été élaboré et mis en place par l'Etat, et qui est également administré par un ministère ou un organisme de l'Etat lui-même. Les régimes publics sont obligatoires et, idéalement du moins

caractéristiques opposées: créés par l'initiative privée, individuelle ou collective, sont, à l'origine du moins, volontaires; par implication, ils n'ont pas le caractère d'universalité des régimes publics. Nous verrons cependant que les distinctions sont rarement aussi claires et tranchées. Ajoutons que nous ne ferons aucune mention des suppléments ou des compléments qui s'ajoutent, pratiquement partout, aux prestations principales des régimes de retraite. Nous ne traiterons que des régimes majeurs et de leurs caractéristiques de base. A l'échelle où il faut nous placer, il est impérieux de simplifier, pour mieux comprendre, et d'oublier pour l'instant, les nuances et les exceptions.

### *Plan de l'exposé*

Quant à la substance de l'exposé, avant d'en aborder l'aspect principal, il faut présenter d'abord une esquisse de la situation des régimes publics. Les régimes volontaires viennent compléter les régimes d'Etat. Nous discuterons ensuite les problèmes principaux et des solutions qu'on cherche à leur appliquer. Nous terminerons par deux questions qui nous semblent fondamentales: quel est l'objectif d'un régime de pension de retraite, public ou privé, et quels sont les choix de société qu'implique le type de régime pour lequel on a opté ou quels amendements qu'on songe à y apporter?

## **1. Esquisse de la situation des régimes de retraite publics**

Dans l'aperçu général de la situation, nous traiterons d'abord des régimes publics parce que c'est sur eux que repose l'édifice de la sécurité sociale. Les régimes privés en sont le complément. Dans cette première partie, nous rappellerons quelques similitudes pour souligner davantage les innombrables différences.

### *1.1. Similitudes*

Une caractéristique qu'on retrouve dans la plupart des pays, c'est la formule à trois niveaux. La plupart des pays prévoient une subvention minimale pour tous les retraités sans ressource, qu'on désigne dans certaines législations comme les indigents. Le plus souvent, ce genre d'aide minimale est rattaché à l'assistance sociale plutôt qu'au domaine des assurances sociales. Quelques rares pays ont un premier niveau de pension de retraite qui est attribué automatiquement à tous les citoyens, sans distinction, dès qu'ils ont atteint l'âge de 65 ans. Les versements faits aux personnes à l'aise sont alors récupérés par le truchement de l'impôt. Tous les régimes de premier niveau sont à la charge exclusive de l'Etat. Sauf référence occasionnelle, le reste de l'exposé ignorera ce niveau minimal, qui découle le plus souvent d'une autre loi que celle de l'assurance-vieillesse.

Le deuxième niveau est constitué des véritables régimes de pension de retraite publics. La caractéristique de ces régimes, c'est qu'ils sont liés aux gains de chaque personne, autant pour les contributions requises que pour les prestations éventuellement versées. Ils ne visent donc normalement que les personnes qui occupent un emploi rémunérateur pendant une période définie de leur vie. Par conséquent, que les lois de cette nature veulent assurer une pension de retraite surtout à

moins favorisés, tous les régimes publics comportent un maximum de gains assurables; ce «plafond» impose un maximum de contributions et aussi un maximum de prestations.

Le troisième niveau est constitué des régimes de retraite complémentaire généralement de nature privée, que nous considérerons dans la section suivante.

Il y a d'autres similitudes entre les régimes publics, comme les problèmes de fonds qui se rattachent inévitablement à un tel système de prévoyance. Mais les solutions adoptées par chaque pays pour faire face à chaque problème sont tellement différentes qu'il n'y aurait aucun profit à en faire la liste ici. Nous reviendrons plus loin.

## *1.2. Différences*

Ce sont d'ailleurs les différences qui sautent aux yeux. Dans certains pays, les pensions de retraite font partie intégrante de la sécurité sociale d'ensemble, donc ils constituent une partie importante. Par contre, d'autres pays en ont fait un régime distinct. Les aspects suivants diffèrent également d'un pays à l'autre: champ d'application ou la couverture assurée par le régime, les conditions qui donnent ouverture au droit à la pension, le niveau des contributions et leur répartition entre employeurs et employés, si ceux-ci doivent contribuer, l'importance relative des prestations, la possibilité d'une retraite anticipée.

On ne peut que spéculer sur les causes qui rendent compte d'une telle diversité. La situation politique, économique et démographique y joue sans doute un rôle-clé, et on sait à quel point les structures de base peuvent différer d'un pays à l'autre. Dans les pays qui ont soumis un rapport pour ce congrès, il y a des pays à régime capitaliste, socialiste, soviétique, révolutionnaire et dictatorial. Il y a des pays en voie de développement comme il y a des pays hautement industrialisés. Il y a des pays dont la population vieillit de plus en plus, et d'autres où les jeunes constituent toujours le groupe le plus nombreux. Tous ces facteurs ont évidemment un impact direct sur le régime de pensions de retraite que chaque Etat peut adopter.

Il y aurait grand intérêt à considérer plus en détails les écarts énormes entre les contributions requises, d'un pays à l'autre, et les niveaux de prestations. et à se demander si la grandeur de la population, la structure démographique le stade de développement économique peuvent expliquer de telles divergences, sans oublier le mode d'administration. Mais tel n'est pas l'objet principal de notre étude. Un rappel de ces quelques observations était nécessaire, mais il est temps d'en venir au thème lui-même.

## **2. Les régimes complémentaires et leurs modalités**

Nous verrons brièvement les principaux éléments qui caractérisent les régimes complémentaires et les relations qui en découlent par rapport aux régimes publics.

### *2.1. Caractère «volontaire» des régimes complémentaires*

Encore plus que pour les régimes publics, les régimes complémentaires privés

présentent une diversité quasi illimitée (1). Cette diversité s'applique même caractère libre ou obligatoire de l'adhésion à de tels régimes.

Nous avons, au début, assimilé régime public et obligatoire, régime complémentaire et volontaire. La réalité est beaucoup plus nuancée. Les régimes dont nous traitons ici sont appelés volontaires en ce sens que l'adhésion à ces régimes ne vi pas d'une loi ou d'une décision de l'Etat. Il peut cependant exister une obligation réelle d'y appartenir. Cette obligation peut être imposée par l'employeur, résu d'une clause de convention collective, ou découler de l'extension juridique d'u disposition contractuelle. Reprenons ces trois sources d'obligation.

Un employeur peut décider de donner à ses salariés l'avantage de bénéficier d'une pension de retraite et verser lui-même, à cette fin, dans un fonds particulier ou par le truchement d'une compagnie d'assurance-retraite, les contributions requises à cet effet. Il peut tout aussi bien décider d'instituer un régime contributoire, auquel les salariés doivent cotiser, et en faire une condition d'emploi. Pour obtenir ou conserver leur emploi, les salariés sont alors tenus participer, au moins indirectement, à un tel régime complémentaire.

L'obligation peut être aussi pressante et contraignante si elle découle d'une entente collective entre l'employeur et les représentants des salariés, par une clause de convention collective, qu'il s'agisse d'une convention nationale ou d'un accord d'entreprise. Finalement, plusieurs pays prévoient la possibilité, dans certaines circonstances et moyennant des conditions déterminées, que certaines clauses négociées dans une ou plusieurs entreprises puissent être étendues par décret-loi et devenir obligatoires même dans des entreprises non syndiquées dans toute une profession ou une branche d'industrie. Un régime de retraite complémentaire peut être ainsi étendu juridiquement et devenir obligatoire pour un groupe déterminé de salariés ou d'employés.

Dans tous les pays où le phénomène des régimes complémentaires de retraite s'est le moins développé, il existe presque toujours une loi d'encadrement qui détermine les règles que ces régimes doivent respecter pour obtenir l'approbation officielle et profiter de divers avantages, en particulier dans le domaine fiscal. Ces lois d'encadrement peuvent toucher à tous les points pertinents, de la couverture du régime à l'administration des fonds, sans oublier les mesures prévues pour les travailleurs qui quittent l'entreprise avant d'avoir atteint l'âge de la retraite. Toutes ces précisions et déterminations, autant que l'obligation d'adhérer qui peut découler de différentes sources, font que plusieurs régimes complémentaires privés présentent des caractéristiques assez semblables aux régimes publics. La distinction entre les deux est souvent ténue.

## 2.2. Relations avec les régimes publics

Par définition même, les régimes complémentaires veulent ajouter quelque chose à un régime public déjà existant, mais jugé insuffisant, par l'employeur, les salariés en cause ou leur syndicat (2). Dans les cas où l'adhésion est libre, le salarié décide d'adhérer ou non selon qu'il juge que la pension de retraite publique à laquelle il aura droit sera suffisante ou non. Explicites ou implicites, les rapports avec les systèmes publics et obligatoires existent infailliblement, et les intéressés ne peuvent pas ne pas s'en préoccuper. Ces rapports concernent tous les aspects

*Objet et couverture.* L'institution d'un régime complémentaire répond toujours à un besoin. Ce besoin peut naître du fait que le plafond du régime public est jugé trop bas, et qu'on souhaite jouir d'un revenu de retraite qui se rapproche davantage de ses gains habituels au cours de sa vie de travail. C'est le motif qui a inspiré le plus grand nombre de caisses complémentaires, d'entreprises et d'industries, professionnelles ou inter-professionnelles.

D'autres régimes veulent combler un vide dans la couverture du régime public. Les cadres, tout particulièrement les cadres supérieurs, sont assez fréquemment exclus des régimes publics; aussi existe-t-il des régimes supplémentaires qui viennent combler cette carence. C'est le cas également de quelques professions, comme les médecins, les avocats, les notaires et parfois les ingénieurs, même si certains pays les englobent tous dans leur régime public. Ces professionnels se dotent alors de régimes complémentaires.

Mentionnons aussi les travailleurs autonomes ou indépendants, fermiers et entrepreneurs, qui désirent souvent, même dans les pays où ils tombent sous les régimes publics, une protection de retraite plus à la mesure de leur genre de vie que ce que leur garantit le régime public. En somme, l'objet des régimes complémentaires ou supplémentaires représente fréquemment la contrepartie de la couverture plus ou moins complète ou limitée des régimes publics.

Les régimes supplémentaires, là où ils existent, font penser à un régime public particulier qu'on retrouve dans beaucoup de pays et qui vise une catégorie bien spéciale d'employés, les fonctionnaires et employés de l'Etat et des organismes d'Etat. Il n'est guère de pays où ce groupe ne jouisse de conditions tout à fait avantageuses, par suite de régimes de pension institués depuis très longtemps et qui leur assurent une retraite alléchante. Il s'agit là d'un régime public, généralement fondé sur une loi, mais qui a toutes les autres caractéristiques d'un régime complémentaire ou supplémentaire. Voilà un autre aspect des régimes de retraite qu'on retrouve dans la plupart des pays du monde et qui obscurcit la distinction entre régimes publics et obligatoires d'une part, et régimes complémentaires et volontaires d'autre part.

*Contributions et prestations.* Comme les régimes privés viennent généralement compléter les régimes publics, les contributions qu'il faut y verser, qu'elle soient unilatérales ou conjointes, dans la même proportion ou dans des proportions diverses, sont généralement plus élevées que les contributions du secteur public; leur objectif est justement d'assurer des prestations également plus élevées. Dans les pays en voie de développement, il arrive que les régimes complémentaires, qui sont souvent relativement jeunes, ne peuvent offrir qu'un complément ou un supplément assez modeste aux prestations du régime public commun.

Conformément à leur objectif, et à leur nature, les régimes complémentaires ne comportent pratiquement jamais de plafond, ni quant aux contributions, ni quant aux prestations; les deux sont d'ailleurs généralement reliées par un pourcentage déterminé aux gains des employés concernés.

L'intégration des prestations à celles du système public constitue souvent un aspect majeur de ces régimes, surtout dans les cas de retraite anticipée. Si le régime public prévoit que les prestations seront payées à compter de 65 ans, le régime complémentaire pourra prévoir des paiements uniformes aux pensionnés

dès le début de leur retraite: jusqu'à l'âge de 65 ans, c'est le régime complémentaire qui leur assurera leur pension, complète ou réduite selon les règles actuarielles en fonction de l'anticipation demandée; mais à partir de 65 ans, le montant attribué par le régime complémentaire sera diminué du montant obtenu du régime public, de manière à assurer au pensionné un revenu constant depuis le moment de sa mise à la retraite.

*Conditions d'admissibilité et d'ouverture au droit.* Les conditions d'admissibilité à un régime complémentaire, au moment de l'embauche ou de la décision de l'employé concerné, peuvent varier considérablement par rapport à celles du régime public: la nature du régime les détermine en quelque sorte, et il est presque normal qu'elles diffèrent des conditions d'admissibilité à un régime universel et obligatoire.

Il en va tout autrement pour ce qui est des conditions d'ouverture du droit à la pension. L'intégration des deux régimes est ici primordiale. Sans que les règles soient nécessairement uniformes, le régime complémentaire ne peut ignorer l'existence de la retraite, imposé, suggéré ou interdit par la loi, comme il ne peut manquer de déterminer le nombre minimum d'années de contributions pour avoir droit à des prestations. Pour le bénéficiaire, il doit y avoir accord et concordance entre les deux régimes, sinon identité, pour qu'il puisse toucher les prestations auxquelles il a droit.

En d'autres mots, les rapports entre les deux régimes sont nécessaires et inévitables. Même dans les cas où on déciderait que la pension complémentaire ou supplémentaire n'a aucun lien avec le régime public, et qu'elle vient s'y ajouter d'une autre source, sans aucun rapport entre l'une et l'autre, les intéressés eux-mêmes ne peuvent manquer d'en prévoir l'addition et le calcul au moment où ils ont à prendre leurs décisions.

### 2.3. *Pensions intégrées*

Une expression semble avoir de la vogue à l'heure actuelle, du moins dans certains pays, celle des régimes intégrés de pension. Un pays en a même fait un élément central de la réforme majeure qu'il considère présentement. D'autres font une condition de certains avantages fiscaux. L'expression, toutefois, peut avoir plusieurs sens. Dans certains cas, elle évoque directement un objectif d'unification. Elle vient alors, le plus souvent, de quelques administrateurs ou analystes qui trouvent les régimes volontaires trop nombreux et pas assez cohérents les uns avec les autres. Dans de tels cas, un des problèmes majeurs est celui de la transférabilité des droits d'un régime à l'autre, quand un employé passe d'une entreprise ou d'une industrie à une autre. Quoi qu'il en soit des objectifs particuliers, les projets d'intégration peuvent correspondre à plusieurs réalités bien différentes. Les termes suivants peuvent tous se rapporter à des projets d'intégration, mais désignent des objectifs mieux définis: unification, coordination, harmonisation, simplification.

Ce n'est pas ici le lieu de faire la liste des avantages et des inconvénients de chacune des différentes formules que ces mots peuvent évoquer. Une observation toutefois, semble s'imposer: les avantages et les inconvénients ne sont pas tous du même côté. La liberté d'initiative et de choix entraîne généralement une diver-

prononcée, mais celle-ci n'est pas nécessairement mauvaise: elle peut répondre des besoins différents dans des circonstances variées. L'ordre impeccable n'est pas nécessairement le signe de la plus grande vitalité et spontanéité.

#### *2.4. Etendue et répartition*

Une autre observation, bien plus importante, concerne la répartition très inégale à travers le monde, des régimes complémentaires ou supplémentaires. Dans moins de quatre pays de ceux qui ont présenté un rapport au présent congrès, il n'y a aucun régime complémentaire, et il ne saurait y en avoir. L'absence de tels régimes peut s'expliquer par la structure politique du pays, ou par le fait que le caractère satisfaisant du régime public. Les rapports soumis ne permettent pas de trancher la question.

Dans d'autres pays, on trouve quelques régimes complémentaires, mais d'importance mineure. La raison peut en être que la structure de la sécurité sociale y est fortement réglementée par le régime public, et que celui-ci ne pousse pas les collectivités à se doter de tels régimes. Les quelques régimes complémentaires qu'on y rencontre visent alors des groupes très particuliers, comme les fonctionnaires et les professionnels. En d'autres cas, les régimes complémentaires n'ont qu'un rayonnement restreint parce qu'ils n'ont été introduits que récemment et que leur rendement est encore très faible. Ce genre d'institutions exige beaucoup de temps et de participants, pour arriver à maturité et offrir des avantages à ses membres, et ainsi en attirer d'autres.

De façon générale, même s'il peut y avoir quelques exceptions, les régimes complémentaires sont généralement développés, substantiels et attrayants dans les pays les plus industrialisés. Certains amendements ou réformes, dans les plus importants d'entre eux, vont même jusqu'à favoriser les régimes complémentaires et privés de préférence au régime public. L'une ou l'autre des modifications les plus récentes va encore plus loin: elle cherche à encourager les régimes d'épargne strictement personnels en vue de la retraite, surtout par le biais des avantages fiscaux. En résumé, les pays industrialisés ont les meilleurs régimes et favorisent les régimes complémentaires. Dans les pays moins développés, c'est la situation inverse.

L'observation s'inscrit-elle dans l'évolution des pays pauvres et des pays riches ou dans l'évolution des pays d'idéologies différentes. ou dans les deux? Nous reviendrons à la fin sur cette question fondamentale.

### **3. *Problèmes semblables et solutions multiples***

La question des rapports ou de l'intégration entre les régimes publics et obligatoires et les régimes privés ou complémentaires n'est peut-être pas la plus importante à envisager. En un sens, elle découle de problèmes beaucoup plus fondamentaux, auxquels nous voudrions consacrer le reste du présent exposé. Certains de ces problèmes soulèvent directement la question des rapports entre les deux types de régime.

Pour la commodité de l'exposé, nous regroupons les principaux problèmes en trois catégories. Nous considérerons d'abord les problèmes intrinsèques à toi

régime de pension, ensuite quelques problèmes particuliers ou techniques, y retiennent davantage l'attention à l'heure actuelle, et enfin nous analyserons quelques problèmes cruciaux de conjoncture, en particulier les difficultés qui découlent de la situation démographique, politique et économique de chaque pays. Ces différents problèmes touchent les deux types de régime, publics et privés; là où la distinction s'impose, nous la ferons au fur et à mesure des problèmes considérés.

### 3.1. *Problèmes intrinsèques à tout régime de pension*

Un régime de pension consiste essentiellement dans une entente entre un organisme et une ou plusieurs personnes en vue d'assurer à celles-ci, quand elles se retireront de la vie économique active, un revenu, minimal ou convenable selon les conditions de l'entente. La caractéristique peut être la plus importante de tout régime de cette nature réside dans le fait qu'il représente un engagement très long terme. Cet aspect entraîne certaines questions majeures, particulièrement quant au mode de financement du régime.

*Engagement à très long terme.* Pour que l'organisme s'acquitte de sa obligation et que la personne retraitée touche les prestations auxquelles elle a droit, la condition essentielle consiste dans la survie de l'organisme au cours de longues années qui vont s'écouler entre la période de participation et de contribution —au régime comme membre, et la période où le participant deviendra retraité et pensionné. Comme la plupart des personnes commencent leur vie de travail entre 15 et 25 ans et la poursuivent jusqu'à 55 à 65 ans, il s'agit donc d'un engagement qui va généralement de 30 à 50 ans.

C'est aussi un engagement financier très considérable. Le régime doit avoir assez de ressources, à tout moment, pour payer l'équivalent d'un salaire, modes de paiement peut-être mais régulier, à chaque participant, pendant une période de plus en plus longue, compte tenu de l'espérance de vie qui grandit dans la plupart des pays. Les régimes de pension de retraite sont généralement complétés par une garantie de revenus plus élevés dans le cas d'invalidité et une garantie de rente, réduite selon les cas, aux survivants à charge. En deux mots, les engagements sont très considérables, et ils sont à très long terme.

Pour faire face à ces obligations, le régime doit effectuer en premier choix: il peut procéder par capitalisation ou par répartition. Selon la formule de capitalisation, le régime investit les sommes qu'il recueille; les capitaux amassés fructifient et les pensions sont payées avec les revenus de ce capital; celui-ci constitue la caisse de retraite ou le fonds des pensions. Les régimes qui procèdent par répartition fonctionnent tout autrement: le paiement des pensions s'effectue même les entrées courantes, par les cotisations principalement; comme les rentrées ne sont pas toujours égales aux pensions à payer, on constitue, dans les meilleures années, un fonds de réserve pour assurer l'équilibre d'une année sur l'autre. Dans ce cas-ci, ce sont les travailleurs actifs qui financent les pensions des travailleurs plus âgés; on espère que l'équilibre entre les deux se perpétuera. Les anglophones utilisent, pour identifier ce mode de financement, une expression très imagée: ils parlent d'une formule de *pay-as-you-go*.

Un très grand nombre de régimes publics utilisent cette méthode dite (



répartition. Certains régimes complémentaires aussi, mais alors dans des cas particuliers, comme pour les fonctionnaires. Les régimes privés, surtout ceux qui se rattachent à une entreprise, si grosse soit-elle, peuvent difficilement assurer l'exécution de leurs engagements par cette méthode. Aussi, dans la plupart des pays industrialisés où les régimes d'entreprise et d'industrie sont nombreux et importants, la méthode de capitalisation est la préférée. C'est que, dans ce contexte économique toujours changeant, aucune entreprise privée, si importante soit-elle, n'est assurée de sa survie.

Pour que ceux qui ont contribué pendant 20, 30 ou 40 ans de leur vie de travail ne soient pas frustrés de leurs droits au moment de leur retraite, il est presque nécessaire que le régime ait une existence indépendante de l'entreprise pour qu'il soit en mesure de faire face à ses obligations quand les participants au régime atteindront l'âge de la retraite. La capitalisation des régimes de retraite a exercé un impact considérable sur la répartition de la propriété dans les pays industrialisés; elle y a modifié considérablement la répartition de la propriété compte tenu de l'importance exceptionnelle de ces différentes caisses privées.

*Maturation des régimes.* Un aspect de ce problème, c'est le temps que prend un régime pour arriver à maturité. Un régime de retraite complémentaire, surtout s'il doit procéder par capitalisation, exige une longue période de maturation, qui apparaît souvent frustrante aux intéressés.

Il est long le temps requis pour qu'un régime de pension commence à verser des prestations à ceux qui arrivent à l'âge de la retraite. Les employés relativement âgés au moment où le régime est introduit peuvent se sentir lésés du fait qu'ils ne sont probablement pas admis à y participer. Cette difficulté, dont on ne saurait sous-estimer l'importance, est quand même le prix à payer pour la sécurité future des cotisants: ceux qui contribueront, par leurs cotisations, à la constitution de la caisse seront ainsi assurés, quel que soit l'avenir de l'entreprise où ils travailleront, du paiement de leurs prestations de retraite le moment venu.

Seuls échappent à cette exigence les Etats et les organismes qui sont raisonnablement assurés d'une survie indéfinie. Ils peuvent alors utiliser la méthode de roulement, par laquelle les employés actuels financent les pensions des retraités de l'heure; les employés actuels peuvent compter que les employés futurs financeront les leurs au moment voulu. Il s'agit alors, en quelque sorte, d'un contrat passé entre deux générations, contrat qui se renouvelle indéfiniment entre les générations qui se succèdent.

*Régimes contributifs?* Un des choix fondamentaux à faire c'est de décider qui financera le régime. Dans le cas des régimes complémentaires privés à caractère collectif, la question revient à se demander si l'employeur versera seul les contributions requises, ou si celles-ci seront partagées, également ou non, entre l'employeur et salariés, ou bénéficiaires éventuels. La même question est soulevée pour les régimes publics liés à l'emploi, mais alors un troisième intervenant est présent, l'Etat; le plus souvent sa contribution est minoritaire, même si son poids et son influence sont généralement décisifs.

Certains employeurs préfèrent payer seuls les cotisations requises, afin de garder le plein contrôle sur le régime et sur la caisse, quand le régime fonctionne par capitalisation. La caisse de retraite, surtout si elle vise un nombre considérable d'employés, peut facilement atteindre des montants très élevés, qui peuvent

s'avérer fort utiles à l'employeur pour certains besoins de liquidité. Si il est le seul contributeur à la caisse, il est normal qu'il soit aussi le seul à décider de l'utilisation des fonds disponibles.

Le coût d'un régime de retraite est généralement si élevé qu'on a recours, dans une majorité de cas, à la double contribution de l'employeur et des employés participants, ou futurs bénéficiaires. Dans bien des cas, la cotisation de chacun des deux est à part égale, mais la part de l'employeur est souvent plus élevée, par exemple égale aux deux tiers de la contribution totale; l'employé verse alors l'autre tiers. C'est ainsi que l'on rencontre fréquemment des régimes fondés sur une participation patronale égale à 10 % de la masse salariale et à 5 % du salaire brut de chaque employé.

La participation salariale au régime entraîne généralement une participation à la gestion des fonds accumulés, par l'intermédiaire du syndicat ou du comité d'entreprise.

*Gestion unilatérale ou conjointe?* Selon que le régime est contributif ou non—dans le sens que les salariés doivent y contribuer ou non— son administration sera généralement conjointe ou unilatérale (par l'employeur seul). Si le nombre d'employés concernés est relativement peu élevé, il est probable que les parties s'en remettent à un administrateur spécialisé dans la gestion des fonds de cette nature. Il arrive parfois que le choix de l'administrateur du régime serve de prétexte aux parties et qu'elles cristallisent dans ce choix des querelles politiques d'une tout autre nature.

Des questions plus fondamentales se soulèvent fréquemment. Quels critères l'administrateur doit-il privilégier: la sécurité ou la rentabilité? Plus sérieusement encore, la partie syndicale pourra faire appel, à propos des placements à effectuer, à des questions de principes, comme la création d'un plus grand nombre d'emplois ou d'emplois plus proches des intéressés, la préférence à accorder aux entreprises de son propre secteur plutôt qu'à d'autres branches de l'économie. C'est, entre autres, dans des décisions de cette nature, que les lois régissant les régimes de pension complémentaires peuvent intervenir pour privilégier tel ou tel critère, dans l'intérêt des membres du régime, du secteur concerné ou de l'économie tout entière. Malgré les dispositions de ces lois d'encadrement, il reste toujours place pour des divergences d'opinions, dans des questions de nature aussi complexe sinon subjective que celles qui peuvent se soulever autour de la gestion des fonds de pension.

### 3.2. *Problèmes particuliers ou techniques*

Parmi les problèmes particuliers qui se discutent présentement autour des régimes de pensions de retraite, nous en retiendrons quelques-uns que nous présenterons dans un ordre aléatoire: tel ou tel problème est prioritaire pour les uns et secondaire pour d'autres, alors que, dans d'autres milieux, les priorités sont différentes.

*Absence de discrimination.* La plupart des régimes de retraite, publics ou privés, proclament leur adhésion au principe de non-discrimination. Mais la non-discrimi-

nauens entre hommes et femmes est difficile à appliquer dans le domaine des pensions de retraite.

Deux facteurs expliquent cette difficulté. Dans la plupart des pays, l'espérance de vie des femmes est beaucoup plus longue que celle des hommes. Il en découle un dilemme inéluctable. Ou bien il y aura égalité dans les contributions requises des hommes et des femmes; mais alors, comme les prestations se fondent sur des calculs actuariels reliés à l'espérance de vie, la rente attribuable à chaque femme sera moindre que celle des hommes. Ou bien, à l'inverse, en vue d'assurer l'égalité des prestations aux femmes et aux hommes, il faudra exiger des femmes des contributions plus élevées. Le dilemme est digne de Shakespeare, surtout si on ajoute les variations dans l'emploi et dans la carrière de travail que leurs fonctions biologiques imposent à la très grande majorité des femmes. Il faut choisir à quel on applique la règle de l'égalité entre les sexes: il est impossible de l'appliquer sous tous les aspects en même temps.

L'âge normal de la retraite et les dispositions que les lois peuvent contenir ont cet effet, de façon absolue ou par rapport aux régimes publics de retraite, de compliquer encore le problème. Un grand nombre de pays — une bonne moitié au moins de ceux qui ont soumis des rapports — prévoient un âge de retraite différent pour les hommes et pour les femmes. Le plus souvent, c'est 65 ans pour les hommes et 60 ans pour les femmes. Quelques pays, sans doute par suite de préoccupations natalistes, modulent l'âge de la retraite en la diminuant d'un an ou deux pour chaque enfant que la femme a mis au monde et élevé.

La différence de cinq ans d'âge pour accorder le droit normal à la pension normale de retraite est assez fréquente pour laisser croire que la formule répond à des préoccupations sociales profondes. Pourtant, dans un pays au moins, les groupes féministes se sont objectés à cette discrimination, et ils ont obtenu pour les femmes de ce pays au moins le droit de pouvoir continuer à travailler jusqu'à l'âge de retraite des hommes, si elles le veulent. L'argument qu'elles faisaient valoir, c'est qu'en imposant la retraite cinq ans plus tôt, l'Etat diminuait ainsi le montant des prestations que les femmes pouvaient recevoir, parce que, dans un pays comme dans beaucoup d'autres, le montant de la pension dépend du nombre d'années passées dans la vie active.

Voilà sans doute une question à laquelle on n'est pas prêt de voir une solution identique se retrouver dans tous les pays.

*Maintien du pouvoir d'achat.* Une difficulté rencontrée par les retraités dans plusieurs pays du monde, c'est qu'ils voient la valeur réelle de la rente qui leur est versée régulièrement diminuer d'une année à l'autre, sous l'effet de l'inflation et de l'augmentation des prix. Il en est résulté, dans ces pays, une demande pour que les pensions de retraite soient indexées au coût de la vie, comme bien des salaires le sont.

Le problème ne se pose pas partout. Il se pose là où la rente de retraite est fixée à un montant déterminé, de façon définitive, au moment où le bénéficiaire commence sa retraite. D'autres pays ont adopté une méthode de calcul qui implique une sorte d'indexation automatique, une méthode relativement complexe fondée sur des points, généralement déterminés d'une année à l'autre selon le rapport entre les gains de la personne en question et les gains moyens de la catégorie de travailleurs à laquelle elle appartient. L'Etat ou l'organisme ou

administre le régime détermine chaque année un montant de pension de retraite qui, multiplié par les points accumulés pendant la vie de travail, détermine le montant effectivement payé et reçu. Dans ces cas, il y a une forme d'indexation implicite, dans la mesure où le taux de pension de base, déterminé d'année en année, tient compte de l'évolution des prix.

Mais tel n'est pas le cas quand le montant de la pension est déterminé une fois pour toutes. C'est dans ces cas que se fait véritablement sentir le besoin d'indexation. Par contre, c'est dans ces cas que les calculs actuariels pour garantir une pension indexée impliquent tellement d'inconnues que le coût d'une telle pension, dans le cas de capitalisation, devient si élevé qu'il est en quelque sorte prohibitif. Même les pays les plus industrialisés n'ont pas résolu ce problème de façon définitive. Comme les réserves constituées jusqu'ici ont dépassé les montants prévus comme requis, par suite de calculs peut-être trop sécuritaires, plupart des régimes accordent aujourd'hui volontairement une majoration qui compense jusqu'à un certain point pour l'augmentation des prix. Mais il s'agit d'ajustements volontaires, pas d'une rente véritablement indexée à l'augmentation du coût de la vie.

Dans les régimes à répartition (*pay-as-you-go*), l'effet de l'inflation se fait sentir autrement. C'est généralement la génération active qui en fait les frais. Plusieurs de ces régimes fonctionnent aussi selon la méthode des points.

Les régimes complémentaires avec capitalisation sont les plus sécuritaires puisque leur survie est indépendante de celle de l'entreprise, et peut-être les plus justes: c'est chacun qui, par ses cotisations, paie, en partie du moins, pour sa future pension. Par contre, ils ont l'inconvénient de ne pas garantir la valeur réelle du montant établi contre l'effet de l'inflation.

*Transférabilité.* Partout où il existe des fonds de pension privés, le problème de transférabilité se pose. Les solutions qu'on rencontre dans différents pays varient considérablement. Elles vont de la transférabilité complète à une absence totale de transférabilité.

Le problème naît du fait que fort peu de travailleurs sont à l'emploi du même employeur pendant toute leur vie de travail. Après avoir contribué à un régime de pension quelque part, il est à peu près certain qu'ils passeront à un autre emploi et peut-être à un troisième, sinon davantage, changeant possiblement au cours de leur vie de régime de retraite. En effet, l'âge où un employé est admissible à un régime de pension et doit y verser des cotisations est généralement peu élevé. Un régime est d'autant plus avantageux que ses membres sont plus jeunes. Dans le cas de régimes entièrement payés par l'employeur, le problème existe, mais il se pose différemment. Même si, du point de vue du travailleur individuel, la transférabilité totale serait souhaitable, bien des difficultés y font obstacle. Surtout dans les pays où il existe un grand nombre de caisses privées, avec des conditions d'admission, de cotisations et de prestations différentes, le transfert des droits de pension de l'une à l'autre peut s'avérer tout simplement impossible. De plus, la non-transférabilité sert les intérêts de certains travailleurs: plus le roulement dans une entreprise ou une industrie est grand, plus il y a de travailleurs qui quittent l'entreprise dont la contribution patronale correspondante demeure dans la caisse, plus les travailleurs qui atteignent l'âge de la retraite à cet endroit peuvent compter sur des prestations avantageuses. Dans bien des pays industrialisés, une transférabilité

complète abaisserait considérablement le niveau des prestations touchées par les employés qui demeurent au même endroit jusqu'à l'âge de la retraite.

La transférabilité exige donc une certaine similarité entre les régimes. Il y a des pays où la loi oblige les régimes à l'assurer, mais alors la loi impose indirectement une uniformité entre les régimes, ce qui n'est pas toujours souhaitable. Les mesures palliatives utilisées en l'absence de transférabilité vont de la dévolution ou *vesting* à la rente différée, au prorata des années de service et des cotisations versées à la caisse. Il va sans dire que la discussion concerne uniquement les contributions versées par l'employeur pour tel ou tel employé qui quitte l'entreprise. Les cotisations du travailleur avaient été retenues sur son salaire, et elles appartiennent; elles lui sont généralement remises sans problème.

*Fiscalité.* Tous les régimes de retraite, publics et privés, dans tous les pays, ont des liens étroits avec les règles de la fiscalité. Les lois sur les impôts servent aux gouvernements des différents pays à avantager ou à favoriser tel ou tel type de régime, par exemple par des allègements fiscaux souvent importants.

Les avantages fiscaux accordés peuvent prendre, et prennent en effet, à peu près toutes les formes imaginables. Les cotisations patronales faisant partie des dépenses de l'employeur sont presque toujours déductibles d'impôt; les contributions de l'employé ont un sort variable: elles sont tantôt déductibles, tant formellement et spécifiquement imposables. De leur côté, les prestations de retraite sont, dans certains pays, exemptes d'impôt, alors qu'ailleurs elles sont considérées comme faisant partie du revenu de chaque citoyen, et ne jouissent d'aucun traitement de faveur en matière de fiscalité.

La seule observation générale qu'on peut tirer paraît être la suivante: les divers gouvernements utilisent les avantages fiscaux pour encourager telle ou telle forme d'épargne qu'ils considèrent souhaitable. Les régimes de retraite constituant, par leur nature, une certaine forme d'épargne obligatoire pour les vieux jours, plusieurs gouvernements leur accordent, pour cette raison, des avantages fiscaux importants.

### 3.3. *Problèmes de conjoncture*

Les principaux problèmes auxquels les régimes de retraite font face à l'heure actuelle tiennent surtout à des problèmes reliés à la triple conjoncture démographique, politique et économique. Chacune d'entre elles mérite qu'on s'y arrête particulièrement.

*Conjoncture démographique.* La structure de population qu'on trouve dans un pays affecte directement et profondément le régime de retraite qu'on y a établi et les modifications qu'on peut ou qu'on veut y apporter.

Le problème est assez connu pour qu'il ne soit pas nécessaire d'y insister longuement. Nous nous contenterons des observations suivantes.

Là où le problème existe —car la situation varie énormément d'un pays à l'autre— le problème tient au vieillissement de la population. Au fur et à mesure que le nombre de retraités augmente et que le nombre de personnes actives dans la main-d'oeuvre diminue, le taux de dépendance augmente. Dans les régimes de retraites à répartition, c'est-à-dire sans capitalisation, l'effet se fait sentir immédiatement.

tement et directement. Même si l'urgence du problème est atténuée dans les cas de capitalisation, le problème fondamental demeure.

Pour donner une idée des variations possibles du taux de dépendance, mentionnons qu'il y a cinqu ans, il était de 2.7 au Brésil et en France, de 3.2 aux Etats-Unis et de 5.5 au Japon (3).

*Systèmes politiques.* Le régime politique joue également un rôle prépondérant en ce sens que l'idéologie de l'Etat détermine les orientations fondamentales en matière de retraite. Les pays totalitaires, ainsi que les pays du bloc soviétique, ne favorisent pas les régimes complémentaires de retraite. Selon la philosophie de ces Etats, les régimes publics assurent à tous les citoyens le bien-être dont ils ont besoin et qui leur revient de droit. On y décèle cependant quelques différences. C'est ainsi que, depuis 1980, dans l'un de ces pays, les contrats d'assurance vieillesse complémentaire sont permis à titre individuel, parfois même, dans quelques cas isolés, au titre d'employé d'une entreprise. Les exemples demeurent clairs.

Dans les pays à économie capitaliste, des différences se révèlent également selon l'orientation générale de leurs gouvernements respectifs. En simplifiant beaucoup, on pourrait dire que, dans certains cas, les régimes complémentaires sont admis sans être encouragés: ils se développent parallèlement aux régimes publics, et leur essor dépend entièrement de facteurs économiques et démographiques. D'autres gouvernements veulent favoriser les régimes complémentaires surtout par le truchement des avantages fiscaux, soit les régimes provenant d'accords collectifs, soit, dans d'autres pays, les régimes strictement individuels. Les différentes lois qui réglementent les régimes complémentaires reflètent généralement des préoccupations comparables.

*Conjoncture économique.* La situation économique différente de chaque pays constitue un des facteurs importants qui expliquent la variété des formules utilisées pour faire face à des situations qui varient d'un cas à l'autre et qui changent constamment. Ajoutée au problème démographique, la variation des données économiques fondamentales, comme les taux d'intérêt, les taux d'emploi et de chômage, les coûts d'administration des régimes, cette incroyable variété fait comprendre un peu la générosité des uns et la parcimonie des autres.

De façon générale, la situation économique internationale justifie les inquiétudes qui se manifestent partout dans le monde. Certains rapports parlent de crise de la sécurité sociale; d'autres s'interrogent sur la possibilité pour les régimes de reconstruire leurs engagements à long terme. C'est le problème de la solvabilité des régimes.

*Solvabilité des régimes.* Les craintes relatives à la solvabilité ont amené des resserrerments dans de nombreux pays: augmentation des exigences pour l'ouverture du droit aux prestations, diminution des bénéficiaires, augmentation substantielle des contrôles.

Les pays qui craignaient que leur système de retraite ne puisse reconstruire les obligations à moyen ou à long terme ont imaginé une série de mesures, au nombre de nombreuses, pour assurer ceux qui contribuent présentement qu'ils toucheront effectivement les prestations promises par le régime. En matière

conditions d'admission, ils ont prévu l'allongement de la période de contributions, soit de 15 à 20 ans, même jusqu'à 30 ans, et l'augmentation de l'âge de retraite, que certains pays feront passer de 60 à 65, et même à 70 ans dans certains cas. Généralement, les mesures annoncées n'entrent pas en vigueur immédiatement mais seront appliquées d'ici quelques années. Pour ce qui est du calcul de prestations, certains pays ont envisagé de réduire le plafond du maximum assurable, du moins dans les régimes publics, de rétrécir la notion de salaire, de réduire une des bases de calcul, et, pour établir la moyenne des gains de chacun, de porter de 5 à 10 ans le nombre d'années utilisées, ou même toute la période de la vie de travail dans certains cas. Au plan administratif, certains pays exigent davantage la capitalisation des régimes, et ils réclameront une meilleure intégration des régimes publics et privés. Quelques-uns veulent accroître l'importance relative des régimes privés par rapport aux régimes publics.

La multiplicité des mesures envisagées par certains pays montre bien le niveau d'inquiétude qu'on y rencontre, surtout par rapport à la solvabilité du régime public. Les pays qui ont engagé la réforme de leur système il y a quelques années commencent à en voir les résultats; dans certains cas, ils prévoient même déjà un surplus.

Les derniers problèmes mentionnés tiennent à la conjoncture, surtout démographique et économique. Il nous reste à considérer un problème encore plus fondamental que soulève la comparaison des régimes à travers le monde, celui des objectifs de la sécurité sociale, en particulier des régimes retraite, et des choix que les sociétés impliquées se doivent de faire, en toute connaissance et lucidité par rapport aux régimes qu'elles veulent et peuvent se donner en matière d'assurance-vieillesse.

#### **4. Objectifs et choix de société**

L'immense variété des situations que nous avons relevées au début du présent exposé ne tient pas uniquement, peut-être pas principalement, aux différences de conjoncture démographique, politique et économique. La question fondamentale revient à se demander quel est l'objectif d'un régime de retraite, privé mais surtout public.

##### **4.1. Objectifs des régimes de retraite**

Il est assez facile de s'entendre sur les objectifs immédiats. Un régime de retraite doit assurer aux personnes dont l'âge interdit l'accès au marché du travail les moyens nécessaires pour survivre. On pourrait probablement tomber d'accord sur la précision suivante: survivre dans une certaine dignité. Théoriquement ce minimum, le premier niveau d'aide sociale que nous avons mentionné au début de cet exposé devrait assurer ce minimum. En pratique, nous savons tous que ce premier niveau est généralement bien au dessous de ce qu'un minimum décent exigerait.

La question de fond qu'on n'ose guère poser, c'est la suivante: à qui revient la responsabilité d'assurer cette vie décente pour les gens âgés? A la personne âgée elle-même, qui aurait dû s'assurer? A son employeur? A son État? A la société?

enfants? A son employeur principal ou à l'Etat? Certains considéreront la question hors d'ordre, en cette fin du XXe siècle, à la veille du XXIe siècle. Mais, depuis le début du genre humain, nos ancêtres ont dû faire face à la même question et à elle ont donné une réponse, même si elle est très différente de celle que nous envisageons aujourd'hui. Sans nier les éléments positifs du régime actuel, peut-être aurions-nous profité de ne pas écarter du revers de la main les solutions qui ont prévalu pendant des millénaires, avant notre propre période.

*Minimum vital ou conservation de statut?* En essayant de répondre à l'exigence du minimum décent pour sa population âgée, notre génération s'est tournée, peut-être pour des raisons pratiques, du côté du travail rémunéré concrètement vers l'employeur et le salarié. En ce faisant, elle donnait une réponse différente à la question de l'objectif fondamental du régime.

En reliant les prestations de retraite aux gains du salarié, que ce soit à ses gains moyens durant sa vie de travail ou à la moyenne des gains de ses dernières années de travail, on assigne à la pension de retraite un objectif quelque peu différent. Par suite de la différenciation qui s'opère du fait de ce lien avec les gains du salarié, le régime vise en quelque sorte à maintenir et à conserver, d'une certaine manière, le statut que le salarié avait durant sa vie de travail. L'objectif est valable et louable, mais il faut noter qu'il est différent de celui d'assurer un minimum décent et convenable. Le régime consacre, en quelque sorte, une différence de statut entre les travailleurs eux-mêmes.

*Redistribution de la richesse?* L'observation implique la question suivante, que certains rapporteurs nationaux ont soulevée, directement ou indirectement: Les régimes de sécurité sociale, particulièrement celui de l'assurance-vieillesse, ont-ils un objectif de redistribution de la richesse? La question se pose davantage pour les régimes publics que pour les régimes privés. Ceux-ci ont souvent comme objectif spécifique de garantir un revenu additionnel, au-delà du minimum que doit procurer le régime général. La réponse à cette question n'est pas simple: elle dépend des caractéristiques particulières de chaque régime. Relevons-en quelques-unes.

Dans le régime public qui relie les prestations uniquement aux années de service, et non pas au niveau des gains de chaque retraité, la mesure a évidemment un effet certain de redistribution de la richesse. Même si ce type de régime ne se retrouve pas dans la majorité des pays, il existe dans plusieurs pays et on ne doit pas en négliger l'importance. Dans ce cas, l'organisme responsable détermine une pension annuelle de base pour tous les bénéficiaires du régime, une pension qui est révisée à chaque année, pour tenir compte du changement des prix et même d'une amélioration souhaitable. Parce que les participants au régime ont contribué selon leur salaire et qu'ils reçoivent tous des prestations fondées sur un même barème, uniforme pour tous —variable seulement en fonction du nombre de mois ou d'années, effectivement travaillés ou pour lesquels des équivalences ont été reconnues— la formule a clairement pour effet d'améliorer le sort des plus démunis en puisant dans les contributions plus importantes que les plus favorisés ont dû fournir.

Dans les régimes dont les prestations sont reliées aux gains, la réponse est beaucoup moins claire. Certains prétendent que le fait d'imposer un plafond de



maximum assurable entraîne un effet régressif et favorise les plus hauts salaires. L'affirmation n'apparaît pas évidente, du moins à première vue. Puisque le maximum assurable s'applique autant aux contributions qu'aux prestations, il devrait pas avoir pour effet d'attribuer des avantages aux plus favorisés et d'y faire contribuer les plus démunis. Le raisonnement pourrait se comprendre de la manière suivante: les travailleurs privilégiés, qui ont des salaires bien supérieurs à la rémunération des plus démunis, n'étant pas obligés de contribuer au-delà du maximum assurable, disposent ainsi de sommes qu'ils peuvent utiliser pour s'assurer de bien meilleures pensions à eux-mêmes. Cela est possible, rien de plus. Les intéressés peuvent consacrer ce surplus à leur gré. Si on pense en termes de redistribution de la richesse, le problème ne vient pas du maximum assurable mais du salaire plus élevé lui-même. Tel n'est pas l'objet de la discussion de notre thème.

En somme, il est peut-être plus exact de croire que les régimes de retraites publics sont l'instrument d'une certaine redistribution en faveur des moins favorisés, puisque tous les salariés et tous les employés doivent y contribuer. Laissés à eux-mêmes, les plus favorisés se tourneraient peut-être uniquement vers la protection la plus avantageuse pour eux-mêmes. Avec le régime public, ils doivent participer à l'institution qui assure à tous une pension partiellement proportionnelle à la rémunération de chacun pendant sa vie de travail. Le régime n'opère pas de lui-même une importante redistribution, mais il ne s'y oppose pas.

Il semble donc qu'il faille conclure que, dans la plupart des pays, l'objectif des régimes publics de retraites est d'assurer une pension un peu plus que minimale relativement proportionnelle au statut de l'employé et aux gains qu'il a touchés pendant sa vie de travail. Mais la véritable protection qui assure au retraité une vie de régime de vie pas trop différent de celui qu'il a connu dans ses années de travail ne s'obtient en définitive que par un régime complémentaire.

La question suivante est plus particulière, mais elle a des implications pratiques qui peuvent être considérables.

#### 4.2. *Nature des contributions patronales*

Une controverse a fait couler beaucoup d'encre il y a une trentaine d'années. L'un ou l'autre des rapports nationaux y fait allusion d'une manière renouvelée. Posons d'abord les termes de la controverse.

*Salaires différés ou obligation sociale?* La question ne s'applique pas à l'ensemble des cotisations, mais uniquement aux contributions patronales. En effet, la cotisation du travailleur a été déduite de son salaire et elle lui appartient toujours jusqu'au moment de sa retraite. Ce droit est généralement reconnu par le fait que l'employé qui passe d'un régime à un autre a, de façon générale, le droit de réclamer le montant des cotisations qu'il a versées au régime de retraite de l'endroit où il travaillait.

La question se pose quant aux contributions patronales, versées à l'occasion du travail de ce salarié bien identifié, mais qu'il ne touchera jamais, au moins théoriquement, s'il ne parvient pas à l'âge de la retraite dans cette même

*Implications.* Un des rapporteurs nationaux argumente en faveur de la thèse du salaire différé. Il fait remarquer que l'entreprise a versé dans la caisse retraite des contributions en compensation du rendement effectué par le travailleur en question. L'argument n'est pas sans valeur, mais l'autre thèse se défend également. Selon celle-ci, l'employeur verse ses contributions à la caisse de retraite pour s'acquitter d'une obligation sociale envers les salariés qui achèvent leur vie de travail à son emploi. Si ces contributions patronales faisaient vraiment partie du salaire du travailleur en cause, celui-ci pourrait, en tout temps, en réclamer le montant, en argumentant qu'il préfère recevoir son salaire complet immédiatement plutôt que de s'assurer un revenu ultérieur qui ne l'intéresse pas pour le moment. Il semble difficile de conclure de manière certaine sur une base strictement théorique.

Nous avons noté déjà que la thèse de l'obligation sociale favorise les employeurs qui se trouvent dans l'entreprise au moment où ils arrivent à l'âge de la retraite. Par contre, la plupart des gouvernements se sont préoccupés des sommes importantes que perdraient les salariés en quittant un emploi après plusieurs années de cotisations à un régime de retraite. C'est pour atténuer cette difficulté, sinon pour la résoudre, que certaines lois visant les régimes complémentaires obligent les employeurs à prévoir soit une dévolution (*vesting*) soit une forme de rente différée. Celle-ci s'ajoutera, quand ils atteindront l'âge de la retraite, à d'autres rentes pour lesquelles ils auront acquis d'autres droits dans d'autres emplois.

Le problème ne se pose évidemment pas pour le régime public, puisqu'il est d'application universelle et qu'il ne comporte, à ce titre, aucun problème de transférabilité. Certains pays ont cherché à imposer une transférabilité complète des régimes privés, mais cela n'est possible qu'à la condition d'imposer en même temps une uniformité quasi totale entre tous les régimes privés. Les régimes privés deviennent alors pratiquement un autre régime public.

#### 4.3. Tendances actuelles

Du tableau d'ensemble, fortement diversifié, que nous venons de brosser, est-il possible de dégager quelques tendances ou orientations? Il n'est pas possible d'en tirer une tendance universelle, mais une série d'orientations qui seront, elles aussi, bien différentes sinon contradictoires.

*Intégration ou régimes intégrés?* Une notion qui préoccupe un grand nombre d'administrateurs et d'analystes de l'assurance-vieillesse c'est celle de l'intégration des multiples régimes qui existent dans plusieurs pays. Le problème ne se pose évidemment que là où il existe des régimes complémentaires. Dans ce contexte de préoccupation d'intégration, on peut observer deux tendances opposées.

D'une part, les tenants d'une intégration formelle risquent fort d'entraîner les régimes en question dans une telle uniformisation que l'unification pure et simple pourrait en résulter à brève échéance.

Dans d'autres pays, l'analyse comparée des régimes semble s'orienter dans la direction opposée. Certains pays, à l'heure actuelle, favorisent les régimes privés, même sur une base de choix individuel, plutôt que leurs propres régimes

Les pays qui favorisent cette orientation ne sont pas les moindres, ni en nombre en importance.

*Régimes publics ou complémentaires?* Une autre observation, plus troublante même si elle comporte quelques exceptions, découle de la faveur que l'on perçoit, à travers les rapports nationaux, à l'endroit des régimes publics ou à l'endroit des régimes privés et complémentaires. Une orientation assez nette se dégage. Les pays en voie de développement favorisent clairement les régimes publics, au point de s'opposer, dans certains cas avec une violence verbale impressionnante, à toute forme de régime privé, complémentaire, supplémentaire ou autre, parce que celle-ci consacrerait et aggraverait la concentration de richesse et du pouvoir dans les mains de quelques privilégiés. A l'opposé, les grands pays industrialisés et développés favorisent davantage, bien qu'à des degrés divers et sous des formes différentes, les régimes complémentaires et privés.

Cette opposition tranchée et fondamentale a-t-elle une signification particulière, ou n'est-elle qu'un autre exemple dans la liste des divergences qui oppose les pays développés et les pays en voie de développement? Est-ce là tout simplement un autre aspect du conflit fondamental qu'on a appelé l'opposition Nord-Sud? Peut-être la différence vient-elle tout simplement du fait que les pays moins favorisés n'ont pas atteint un niveau de développement de la sécurité sociale qui leur permet d'envisager des compléments à un régime de base essentiel, mais chez eux encore insuffisant.

Peut-on souhaiter qu'un forum comme celui-ci permette, dans la reconnaissance des différences que l'on observe, une poursuite commune des solutions les plus appropriées, dans un esprit de fraternité universelle plutôt que de confrontations inutiles?

La décision de la Société internationale de droit du travail et de la sécurité sociale de consacrer un des thèmes de son XIII<sup>e</sup> congrès annuel à ce problème n'aurait-elle eu d'autre effet que de nous amener à prendre conscience de ce problème dans notre monde qu'elle aurait accompli une mission importante. La conclusion proposée nous invite à reprendre l'étude des problèmes soulevés de façon plus détaillée et plus approfondie, dans une perspective qui déborde le cadre de nos pays respectifs et qui englobe les préoccupations de nos collègues du monde entier.

(1) Certains distinguent entre régime complémentaire et supplémentaire. Dans le premier cas, il s'agit de compléter des prestations qu'on juge insuffisantes, par exemple à cause du plafond du régime public. Le régime supplémentaire, pour sa part, occupe une place laissée libre, comme dans le cas des cadres supérieurs, de certains professionnels ou travailleurs à leur compte, que plusieurs régimes publics excluent de leur couverture. Nous distinguerons les deux termes chaque fois qu'il y aura lieu de le faire. Autrement, on peut les considérer comme synonymes, d'autant plus qu'au niveau des principes, les deux types de régimes additionnels soulèvent généralement les mêmes interrogations.

(2) Nous excluons de notre exposé les régimes de retraite que les individus peuvent s'acheter auprès de compagnies d'assurance ou de fiducie. La décision relève alors strictement de la personne concernée, et le contrat privé qui en découle ne présente aucun lien avec les régimes publics ou contractuels, si ce n'est peut-être du fait que certains avantages fiscaux peuvent s'appliquer aux uns et aux autres.

(3) Il s'agit du ratio entre le nombre de personnes âgées dans la population (arbitrairement 60 ans et plus) et le nombre de personnes en âge d'appartenir à la population active (20-59). Le concept se trouve dans G. Tamburi, «Le coût des pensions de retraite servies par l'Etat: les causes et les enjeux» (1983) 122 *Revue internationale du travail*, n.º 3, pp. 331-346, à la p. 335. Il a été appliqué par F. E. Barreto de Oliveira, M. H. Fernandes da T. Henriques et K. I. Beltrao, «Le régime de sécurité sociale brésilien: couverture et contraintes» (1987) 40 *Revue internationale de sécurité sociale*, n.º 4, pp. 408-422, à la p. 418. (Le taux s'exprime par 10 personnes de la population active.)