

## Leçons du Danemark

Manuel Monteiro

Les Danois pourraient donner des leçons aux Canadiens en matière de régimes de retraite.

Petit jeu d'association de mots : Si on vous dit Danemark, à quoi pensez-vous? Quelle est la première chose qui vous vient à l'esprit? Pâtisseries? LEGO? Bière? Eh bien, maintenant, vous pouvez ajouter Retraite à cette liste.

Apparemment, le Danemark disposerait du meilleur système de retraite au monde. Il figure au premier rang parmi les 20 pays étudiés, selon le Melbourne Mercer Global Pension Index (l'indice de fonds de pension mondial Melbourne Mercer), Édition 2013, publié par Mercer en partenariat avec l'Australian Centre for Financial Studies (centre de recherches financières de l'Australie). Le système canadien arrive au sixième rang de ce classement pour la deuxième année consécutive.

Selon le rapport, le Canada possède un bon système de retraite qui, néanmoins, est confronté à deux problèmes bien connus, soit la faible couverture des régimes de retraite d'employeur dans le secteur privé et le faible taux d'épargne des ménages. Ces constatations concordent avec celles d'une étude faite en 2013 par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). Les chiffres de l'OCDE montrent que le taux de pauvreté chez les personnes âgées au Canada – bien qu'il soit beaucoup plus bas que celui de la population en général – a augmenté à 7,2 % au cours des deux dernières années. Que pouvons-nous donc apprendre du Danemark?

### Les bonnes composantes

Comme celui du Canada, le système de retraite du Danemark comprend la sécurité sociale, les régimes d'employeur et l'épargne personnelle. La principale différence a cependant trait aux régimes d'employeur. Selon la loi danoise, les employeurs *doivent* offrir un régime de retraite à leurs employés et ces derniers *sont obligés* d'y participer. Le système canadien est un système volontaire, auquel seulement un quart des employés du secteur privé participent.

Par conséquent, selon l'OCDE, un Canadien typique qui gagne le salaire médian peut s'attendre à un taux de remplacement du revenu brut de 45,4 % (en excluant l'épargne volontaire) comparativement à 78,5 %, dans le cas d'un Danois typique de même situation salariale. À 150 % du salaire médian, l'écart est encore plus flagrant : 30,2 % au Canada par rapport à 64,4 % au Danemark.

De toute évidence, il s'agit-là d'un maillon faible du système de retraite du Canada, qui crée une déviation de la sécurité financière des travailleurs canadiens pendant la retraite. La minorité qui participe à un régime d'employeur pourra vraisemblablement bénéficier d'une bonne retraite, tandis que la majorité, qui *ne participe pas* à ce type de régime, aura à faire face à un avenir incertain.

### Nouvelles solutions

La solution la plus directe consiste à rendre les régimes d'employeur obligatoires. Bien que cette idée soit acceptée dans plusieurs pays, elle se heurterait fort probablement à une vigoureuse opposition au Canada, surtout de la part des petites entreprises qui s'inquièteraient au sujet des coûts additionnels. Une approche plus vraisemblable — mais beaucoup moins efficace — serait de créer de nouveaux incitatifs pour encourager les employeurs du secteur privé à offrir un régime de retraite à leurs employés. Pour vraiment améliorer la situation, il faudrait que les employeurs aient facilement accès à des régimes collectifs

administrés par un tiers (y compris les régimes de retraite agréés collectifs et les régimes à prestations cibles collectifs).

Cela pourrait aider à faire avancer les choses, mais il serait illusoire de penser que l'augmentation de la couverture des régimes de retraite d'employeur dans un système volontaire pourrait à elle seule permettre d'améliorer de façon significative la sécurité financière pendant la retraite. De plus, il est peu probable que la solution réside dans l'augmentation de l'épargne-retraite personnelle volontaire. Bien que le système fiscal canadien offre déjà des incitatifs à l'épargne pour la retraite, ceux-ci ne sont pas utilisés à leur pleine mesure car le Canada dispose actuellement de 600 milliards de dollars en droits de cotisation inutilisés au titre des REER.

La solution la plus efficace serait peut-être d'améliorer nos régimes de sécurité sociale. Selon le rapport de l'OCDE, seulement 39 % du revenu des personnes âgées du Canada provient des régimes de sécurité sociale – un pourcentage bien inférieur à la moyenne de l'OCDE de 59 %.

Le système canadien repose en grande partie sur les régimes d'employeur et l'épargne personnelle — qui, dans les deux cas, ont démontré un faible niveau de fiabilité. Les propositions actuelles visant à élargir le Régime de pensions du Canada d'une manière modérée, graduelle et responsable sur le plan financier — en ciblant les personnes à revenu moyen — serait peut-être pour nous le meilleur moyen d'apprendre des Danois. Le Canada pourrait alors obtenir les mêmes résultats que le Danemark en suivant une voie différente.

Le présent article a été publié initialement dans le magazine Benefits Canada – Édition de février 2013.

---

Manuel Monteiro est un partenaire du Groupe de consultation en régimes de retraite, gestion des risques et finance de Mercer. Il fait aussi partie du Groupe de stratégie financière qui aide les clients à évaluer et à gérer les risques liés aux régimes de retraite et à en faire le suivi.