

---

---

## **Les enjeux des régimes de retraite en regard de l'action des syndicats québécois : couverture, sécurité du revenu et gestion des caisses de retraite**

---

*Michel LIZEE \**

**L**e Canada est peut-être un grand pays en superficie, mais il demeure un joueur secondaire sur les marchés globaux de capitaux, ne représentant que 2 à 3 % de la capitalisation boursière mondiale. Alors que l'intégration canadienne au bloc nord-américain ne cesse de s'approfondir aux plans économique, financier, politique, militaire, social et culturel, le mouvement syndical québécois amorce depuis quelques années une approche inscrite dans le cadre de négociation collective nord-américain et les traditions sociales et politiques du mouvement syndical canadien, approche marquée du sceau de la convergence entre la négociation du droit à une retraite décente et l'intervention sur les marchés de capitaux pour y faire valoir une vision différente du développement et de la mondialisation. Ceci dit, ce texte est écrit au moment où l'action syndicale au Québec, en ce qui a trait à la gestion des actifs des caisses de retraite et à l'exercice des droits de vote, en est encore à ses premiers pas. Il ne pourra donc qu'esquisser les perspectives d'une action en développement dont les défis, limites et retombées restent encore à débattre et à préciser <sup>1</sup>.

---

\* Coordonnateur au Service aux collectivités de l'université du Québec à Montréal et président du comité de placement du Régime de retraite de l'université du Québec.

1. Toutes les données ont été converties au taux de 1 dollar canadien = 0,641 Euro (taux en vigueur le 26 novembre 2002). Je remercie Denise Gagnon, Catherine Sauviat et Jean-Marie Pernot pour leurs nombreux commentaires et suggestions sur une version antérieure. J'assume seul toutefois la responsabilité du texte final.

### L'enjeu premier : la négociation de régimes de retraite assurant une sécurité du revenu à la retraite

Il faut rappeler au départ que le système de sécurité du revenu à la retraite au Canada est un régime de retraite libéral au sens que lui a donné Esping-Andersen (1990). Dans cette logique, l'Etat de bien-être se fait davantage minimaliste ou résiduel, laissant l'essentiel de la responsabilité du financement de la retraite à des dispositifs privés qui bénéficient toutefois d'une puissante aide fiscale de l'Etat sous forme de déduction des cotisations et de non-imposition des revenus de placement (il s'agit de fait de la principale dépense fiscale du gouvernement fédéral).

Le tableau suivant permet d'illustrer le caractère minimaliste du système canadien de sécurité du revenu à la retraite, en présentant la situation de 4 personnes qui, tout au long de leur vie active, auraient gagné respectivement 50 %, 75 %, 100 % et 150 % du salaire industriel moyen et prendraient leur retraite en 2002 à l'âge de 65 ans en ne bénéficiant d'aucune autre source de revenu. Le taux de remplacement de leur salaire final serait respectivement de 74 %, 54 %, 43 % et 29 %. Dans les 4 cas, les niveaux de revenus assurés par l'ensemble des régimes publics sont nettement inférieurs aux seuils de pauvreté pour une personne seule.

<b>Tableau 1. Revenus provenant des régimes publics, en tenant compte du salaire gagné pendant la vie active, et en supposant que la personne qui prend sa retraite en 2002 à 65 ans n'a droit à aucun autre revenu (en euros)</b>					
Salaire final	Type de programme	Si la personne, pendant sa vie active, a gagné un salaire égal à :			
		50 %	75 %	100 %	150 %
		du salaire industriel moyen			
		12 530	18 796	25 061	37 591
Prestation de sécurité de vieillesse (PSV) <i>Fédéral</i>	Prestation universelle, avec récupération au-delà d'un revenu de 35 450 \$	3 405	3 405	3 405	3 405
Régime de rentes du Québec (RRQ) <i>Québec</i> *	Régime professionnel public obligatoire	3 133	4 699	6 067	6 067
Supplément de revenu garanti (SRG) <i>Fédéral</i>	Programme d'assistance	2 762	1 973	1 290	1 290
<b>Total</b>		<b>9 294</b>	<b>10 078</b>	<b>10 761</b>	<b>10 761</b>

### **Des régimes de retraite privés qui existent et se développent grâce à une dépense fiscale publique considérable, mais régressive**

La contrepartie de cette faiblesse des régimes publics de retraite au Canada est l'importance prise par les régimes privés de retraite bénéficiant d'une aide fiscale de l'Etat. Par aide fiscale, on entend ici le fait que le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux autorisent les contribuables à déduire du calcul de leur revenu imposable pour fins d'impôt les cotisations versées dans les régimes de retraite ou d'épargne-retraite et qu'ils exonèrent de tout impôt les revenus de placement qui y sont réalisés, réduisant d'autant leurs recettes fiscales pour l'année, d'où l'expression « dépense fiscale ». Dès 1919 d'ailleurs, soit sept ans avant que les Etats-Unis ne fassent de même, le gouvernement canadien amendait ses lois fiscales pour que les cotisations de l'employeur à un régime de retraite soient déductibles d'impôt. Mais il peut aussi s'agir de dispositifs d'épargne-retraite, les Régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER), dont la mise sur pied remonte à 1957, des mécanismes qui peuvent indifféremment être des régimes individuels d'épargne offerts dans à peu près toutes les institutions financières ou des régimes collectifs d'épargne-retraite avec participation financière de l'entreprise. Il est intéressant de noter ici que le Canada a été un précurseur : il a introduit les REER dix-sept ans avant l'introduction d'une disposition similaire aux Etats-Unis (les *Individual Retirement Accounts* remontent à 1974 tandis que les régimes d'épargne-retraite mis sur pied dans les lieux de travail, les « 401(k) » et « 403(b) », remontent à 1981), et vingt-huit ans avant l'introduction des *Personal Pensions* (PP) au Royaume Uni.

En dépit du fait que les régimes publics canadiens de retraite sont peu généreux, le gouvernement conservateur canadien a décidé vers le milieu des années 1980 de réduire si possible les prestations des régimes publics (une tentative de réduire l'indexation au coût de la vie en 1985 a lamentablement échoué suite à la forte réaction populaire, mais d'autres coupures moins visibles ont par la suite été adoptées en douce), pour plutôt privilégier un relèvement important des plafonds fiscaux de cotisations aux régimes de retraite et d'épargne-retraite privés. Le tableau qui suit illustre la montée très importante du niveau de la dépense fiscale du gouvernement canadien :

Un certain nombre d'éléments sautent aux yeux ici :

- La hausse très importante de la dépense fiscale à compter de 1988, liée à un relèvement significatif des plafonds fiscaux et au vieillissement progressif de la population pour qui la retraite devient une préoccupation croissante ;

- La diminution de la part relative de la dépense fiscale nette liée aux ré-

Tableau 2											
Régimes enregistrés d'épargne retraite (REER)					Régimes de pension agréés (RPA)			RPA + REER			
Année	Déduction des cotisations	Non-imposition du revenu de placement	Imposition des retraits	Dépense nette	Cotisations	Déduction	Non-imposition du revenu de placement	Retraits	Imposition	Dépense nette	Dépense nette fédérale
	En millions d'euros										
1976											897
1977											872
1978											1 058
1979											1 891
1980											2 211
1981											2 532
1982											2 949
1983											3 141
1988	1 583	1 077	-362	2 298	2 170	4 000	-1 577	4 593	6 891		
1989	1 814	1 295	-324	2 785	2 317	4 769	-1 852	5 234	8 019		
1990	1 635	1 711	-401	2 945	2 596	5 769	-2 330	6 035	8 980		
1991	2 122	1 910	-593	3 439	2 859	5 737	-2 583	6 013	9 452		
1992	2 362	1 769	-641	3 606	3 199	5 041	-2 936	5 304	8 910		
1993	2 878	2 131	-596	4 413	3 336	5 519	-3 160	5 695	10 109		
1994	3 067	2 285	-1 038	4 314	3 134	6 115	-2 570	6 679	10 109		
1995	3 391	2 468	-1 122	4 737	3 157	6 436	-2 897	6 695	11 432		
1996	3 808	2 256	-1 404	4 660	3 160	5 782	-3 144	5 798	10 458		
1997	4 093	2 045	-1 554	4 583	3 160	5 532	-3 442	5 250	9 833		
1998P	4 115	2 035	-1 673	4 477	3 381	5 327	-4 250	4 458	8 936		
1999P	4 445	2 343	-1 814	4 974	3 404	5 673	-4 673	4 404	9 378		
2000P	4 689	2 862	-1 933	5 618	3 346	6 343	-5 064	4 683	10 301		

gimes de retraite d'employeur, dont la part de la dépense fiscale totale nette baisse de 67 % en 1988 à 36 % en 2002, et l'explosion correspondante de la part des REER, deux développements liés entre autres au relèvement plus marqué des plafonds fiscaux des REER relativement au RPA, à une baisse

de la couverture des régimes d'employeur pendant les années 1990 (nous y reviendrons plus loin) et à l'augmentation beaucoup plus importante des retraits en provenance des RPA, en raison de leur maturité accrue ;

- On peut déjà appréhender un plafonnement, voire une certaine baisse de la dépense fiscale nette dans la mesure où le départ à la retraite des *baby-boomers* va entraîner des sorties importantes de capitaux des caisses de retraite et les revenus fiscaux provenant de ces retraits vont compenser une part croissante de la dépense fiscale liée aux nouvelles cotisations et aux revenus de placement courants.

Les chiffres qui précèdent ne donnent pas la totalité du portrait, car ils ne tiennent pas compte de la dépense fiscale encourue par les gouvernements provinciaux qui eux aussi perçoivent un impôt sur le revenu. Dans le seul cas du Québec, l'une des 10 provinces canadiennes, cette dépense fiscale ajoutait, entre 1993 et 2000, une somme équivalente à 20 % de la dépense fiscale nette du gouvernement fédéral (ministère des Finances du Québec, 1996, 39 ; ministère des Finances et ministère du Revenu du Québec, 1999, 45).

On pourrait imaginer qu'une augmentation aussi forte des cotisations et de la dépense fiscale se traduirait par une diffusion de la sécurité du revenu accrue à la retraite à toutes les couches de la population. Non seulement la dépense fiscale a augmenté significativement au cours des années 1990, mais elle a été très régressive dans la mesure où ce sont les contribuables les plus riches qui en ont accaparé la plus grande partie. Ainsi, en 1998, les contribuables canadiens les plus riches, qui avaient gagné un revenu supérieur à 38 460 F et qui représentaient 14 % du total des contribuables, ont accaparé à eux seuls 61 % de la dépense fiscale totale (Agence des douanes et du revenu du Canada, 2000). L'examen des données fiscales année après année n'a jamais démenti cette réalité. Il faut avoir des revenus plus élevés pour avoir les moyens d'épargner.

**L'action syndicale : pour la mise en place et l'amélioration des régimes publics et la négociation de régimes complémentaires de retraite adéquats avec chaque employeur afin d'assurer une véritable sécurité du revenu**

Le mouvement syndical canadien et québécois a joué un rôle actif dans la mise en place et l'amélioration des régimes publics (1927, 1951 et 1965 sont à cet égard des années charnières). Il n'a cessé de revendiquer des améliorations substantielles pour ces régimes ou, depuis les années 1980, de lutter pour défendre leurs acquis. Les syndicats québécois ont également déterminé qu'il fallait assurer une réforme de leur financement afin d'en assurer la viabilité financière, mais également politique (Lizée, 1998, 2001). Mieux valait en effet protéger l'essentiel des prestations et augmenter plus rapidement le taux de cotisation afin d'augmenter la capitalisation de la réserve de façon à pouvoir faire face à l'arrivée massive à la retraite de la cohorte des *baby boomers* à compter de 2015 et ne pas avoir alors à augmenter le taux de cotisation que doit verser la population active à un niveau tellement élevé qu'il constituerait un poids indu, mais surtout l'amènerait à remettre en question le contrat social sur lequel s'appuie la solidarité inter-générationnelle à la base même des régimes publics actuels.

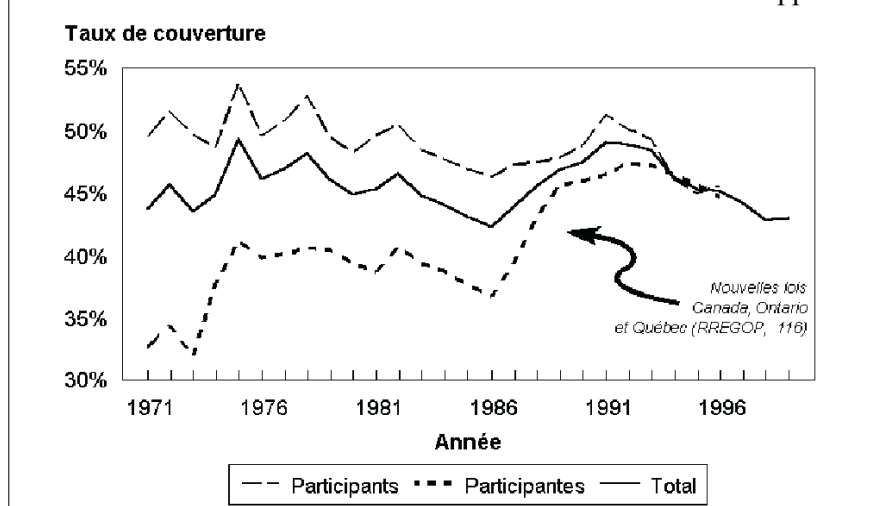
Mais, dans chaque établissement ou entreprise où un syndicat est accrédité, celui-ci a souvent négocié la mise en place de régimes complémentaires de retraite, appelés aussi régimes de pension, au niveau de l'établissement ou de l'entreprise, afin de compléter les revenus insuffisants des régimes publics et ainsi assurer à chaque travailleur et travailleuse un salaire différé pour sa retraite. Bien qu'il n'existe malheureusement pas d'étude exhaustive sur les régimes complémentaires de retraite, un certain nombre d'indicateurs permettent de dresser un état des lieux et d'éclairer l'action syndicale.

Une première mesure a trait au taux de couverture des régimes complémentaires de retraite, lequel renseigne sur le pourcentage de la population active couverte par un régime de retraite. Alors que la couverture des régimes publics est quasi universelle, celle des régimes complémentaires de retraite requiert la mise en place d'un tel régime sur une base volontaire par l'employeur. Comme l'illustre le graphique suivant, le taux de couverture des hommes subit, depuis le milieu des années 1970, une lente érosion tandis que celui des femmes a connu deux périodes de croissance significative : l'une au cours des années 1970 avec leur entrée massive dans les emplois du secteur public et para-public alors en pleine expansion (éducation et santé notamment) ; l'autre dans la deuxième moitié des années 1980 avec l'adoption de législations mettant fin à la discrimination dont étaient victimes les personnes salariées à temps partiel ou à statut atypique et obligeant les employeurs à les rendre admissibles aux régimes mis en place pour leurs

salariés réguliers. On remarque que la baisse tendancielle du taux de couverture des régimes de retraite a connu une inflexion dans les années récentes.

### Graphique 1. Evolution du taux de couverture des régimes de retraite

Il y a dans les faits une corrélation importante entre le taux de couverture des régimes complémentaires de retraite et le fait d'être ou non syndiqué. Le syndicalisme a toutefois beaucoup moins bien réussi à négocier une sécurité du revenu à la retraite pour les salariés syndiqués des PME du secteur privé. Il y a bien eu à certains endroits la mise en place de Régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER) collectifs, mais le niveau des cotisations dans de tels régimes est généralement beaucoup trop faible pour assurer un revenu suffisant à la retraite et ce mécanisme fait supporter à



Source : Régie des rentes du Québec, 1998 et 2002 et Statistique Canada, 1998 à 2001.

chaque membre tout le risque financier, une approche difficilement compatible avec l'objectif de garantir un salaire différé à la retraite assurant un taux adéquat de remplacement du revenu.

### Un système caractérisé par un grand nombre de régimes de retraite de petite taille

Le système canadien est aussi caractérisé par une grande dispersion des régimes de retraite et une faible taille des actifs sous gestion, en deçà du niveau requis pour avoir une masse critique. Cette petite taille aboutit presque

nécessairement à une externalisation de la gestion des fonds par des firmes spécialisées (canadiennes mais de plus en plus américaines ou britanniques). Les données les plus récentes (Statistique-Canada, 2000, 27), qui s'appliquent à l'ensemble canadien, indiquent que 12 % seulement des caisses de retraite comptent plus de 1 000 participants, et 57 régimes de retraite, soit seulement 1,65 % de l'ensemble, comptent plus de 10 000 membres.

### Régimes à prestations déterminées versus cotisations déterminées : l'avantage demeure du côté des premiers... pour l'instant

Le Canada a pour le moment assez bien résisté à la tendance commune

<b>Tableau 3. Répartition des régimes de retraite selon le nombre de participants, Canada, 1998</b>				
<b>Nombre de participants par caisse</b>	<b>Nombre de caisses de retraite</b>	<b>% des caisses de retraite</b>	<b>Actif brut total (valeur marchande) (000 000 )</b>	<b>% des actifs bruts totaux</b>
< 10	1 452	42,1 %	0,7 3	0,2 %
10-49	396	11,5 %	1,1 3	0,3 %
50-99	307	8,9 %	2,3 3	0,7 %
100-199	284	8,2 %	3,9 3	1,2 %
200-499	369	10,7 %	7,9 3	2,4 %
500-999	224	6,5 %	11,1 3	3,4 %
1,000 - 9,999	362	10,5 %	87,6 3	26,6 %
10,000 et plus	57	1,7 %	214,2 3	65,1 %

aux pays anglo-saxons de la transformation des régimes à prestations déterminées (PD), où le régime garantit le niveau de la retraite (la rente) et assume donc le risque, aux régimes à cotisations déterminées (CD), lesquels sont essentiellement des régimes d'épargne salariale où les adhérents assument tous les risques de placement et où le revenu de la retraite sera essentiellement fonction du capital accumulé. Les données suivantes (Statistique-Canada, 2001, 36) illustrent l'évolution comparée de tels régimes au Canada entre 1990 et 2000 (il n'existe malheureusement pas de données comparables pour le Québec seul) :



- Le plafonnement du nombre de membres couverts par un régime complémentaire de retraite entre 1990 et 2000, de 5,11 à 5,27 millions d'adhérents, reflète la baisse du taux de couverture évoquée précédemment.

- En 2000, les régimes à cotisations déterminées (CD) représentaient 52 % du total des régimes complémentaires, mais à peine 14 % des adhérents. Ceci reflète le fait que les régimes CD se concentrent dans des groupes de petite taille. De fait, 84 % des régimes CD couvraient 100 membres ou moins et ne représentaient que 23 % de l'ensemble des adhérents de régimes CD, alors qu'inversement, 31 % des régimes PD couvraient 100 membres ou plus et représentaient 98 % de l'ensemble des adhérents PD (Statistique-Canada, 2001, 38).

- En termes de nombre d'adhérents, les régimes CD gagnaient en 10 ans 286 000 membres, soit un peu plus de 5 % du total, alors que les régimes PD en perdaient 178 000. Une analyse plus pointue indique qu'il y a un recul des types de régimes PD qu'on retrouve particulièrement dans le secteur privé (- 300 000 adhérents), recul atténué par une progression des régimes PD à salaire final (+ 148 000 adhérents), régimes qu'on retrouve davantage dans le secteur public et para-public.

Est-ce à dire que le Canada et le Québec vont nécessairement échapper à la volonté manifeste de désengagement des employeurs ? Rien n'est moins certain. Ceci dit, force est de reconnaître que certains facteurs vont inciter plusieurs employeurs à examiner cette option : l'exemple des conversions de régimes à PD en plans à CD aux Etats-Unis et au Royaume-Uni, la fin des rendements élevés et faciles de la fin des années 1990 qui ont d'ores et déjà pour conséquence la fin des congés de cotisation auxquels s'étaient habitués beaucoup d'employeurs et une hausse significative des cotisations patronales pour faire face au coût des régimes et aux déficits actuariels (voir plus bas pour une explication succincte). Enfin, l'introduction au Canada de nouvelles normes comptables en 2000 fera apparaître directement au bilan des entreprises la charge de pension et donc rendra beaucoup moins attrayants les bilans financiers de sociétés dont les régimes de retraite sont en situation de déficit actuariel. L'introduction de ces normes au Royaume-Uni a contribué à accélérer les fermetures de régimes PD. Alors que les régimes de retraite sont des instruments à long terme, on semble multiplier les normes actuarielles et comptables qui ont pour effet de forcer les administrateurs à gérer ceux-ci à court terme pour minimiser la volatilité des rendements annuels, et donc la volatilité des cotisations ou des surplus. Ce comportement, rationnel si l'horizon d'investissement réel d'une caisse de retraite était d'un an, réduit de façon myope l'horizon de placement et élimine des classes d'actifs dont le rendement à long terme est supérieur (les placements privés et le capital de risque). La recherche d'un rendement annuel pourrait donc paradoxalement augmenter l'instabi-

lité et la volatilité des marchés financiers, en raison des stratégies de placements qui seront alors privilégiées. Elle pourrait en même temps réduire le rendement attendu à long terme parce que les classes d'actifs offrant les meilleures caractéristiques rendement/risque seraient laissées de côté. Pourtant, le véritable but des régimes de retraite ne demeure-t-il pas le versement de rentes aux retraités actuels et futurs et à leurs dépendants au meilleur coût possible pour un niveau de risque donné ? Sans aller aussi loin, les syndicats britanniques se déclarent favorables à la transparence et à une plus grande divulgation, mais ont tout de même suggéré de s'inspirer des normes américaines qui permettent un lissage accru des résultats (Trade Union Congress, 2002, 7).

Le mouvement syndical canadien, outre le fait de résister à ces changements, s'est inspiré de l'expérience syndicale nord-américaine des régimes multi-employeurs (aussi appelés régimes Taft-Hartley ou « régimes syndicaux ») pour mettre sur pied depuis quelques décennies de tels régimes, lesquels « ont connu une popularité grandissante ces dernières années » (Statistique-Canada, 2001, 36). Ces régimes offrent un niveau garanti de prestations, habituellement complété par des prestations additionnelles qui dépendent de la situation financière du régime, mais offrent un triple avantage : une gestion commune des prestations de salariés travaillant pour des employeurs distincts, une simplicité découlant d'une administration unique de tous ces régimes et ce tout en dégageant l'employeur de tout risque de devoir couvrir un déficit éventuel, l'obligation de ce dernier se limitant au versement de la cotisation pré-établie. Toutefois, vu que les employeurs sont dégagés de toute responsabilité en cas de déficit éventuel, ces régimes sont conservateurs en ce qui a trait au niveau des prestations garanties pour un niveau donné de cotisations, et se donnent également des approches conservatrices en matière de provisionnement ou de placement. Des discussions sont en cours au Québec entre l'organisme de supervision, le mouvement syndical et d'autres acteurs sociaux pour adapter certains aspects de la réglementation et permettre d'augmenter la couverture de travailleurs et travailleuses travaillant dans des PME manufacturières ou de service par des régimes complémentaires de retraite à prestations déterminées tout en assurant un niveau adéquat de sécurité aux prestations promises.

### **Les protections assurées par les régimes de retraite à prestations déterminées**

Bien qu'il n'existe pas d'étude exhaustive sur le niveau de protection assuré par les régimes, on sait que les prestations offertes par les grands régimes du secteur public et ceux des grandes entreprises du secteur privé (automobile, papier, aluminium, etc.), régimes qui font l'objet de négociations avec les syndicats, permettent généralement d'assurer le maintien du

standard de vie après la retraite, en tenant compte des prestations offertes par les régimes publics . l'inverse, les prestations offertes en dehors de ces secteurs ont tendance à diminuer rapidement : la segmentation et le dualisme du marché du travail ont donc tendance à se reproduire, voire à s'amplifier, au niveau des prestations offertes par les régimes complémentaires de retraite.

Par-delà le taux de remplacement initial assuré par les régimes de retraites se pose toutefois l'enjeu de la protection de ce revenu au cours des années de retraite pour faire face à l'érosion du pouvoir d'achat. La protection offerte à la majorité des retraités laisse fortement à désirer, comme en témoignent les données suivantes, à l'échelle canadienne, sur l'indexation des rentes au coût de la vie au 1er janvier 2000 (Statistique-Canada, 2001, 41).

Ces données indiquent qu'un membre de régime de retraite sur deux (49 % pour être exact) bénéficie d'une forme d'indexation au coût de la vie, mais à peine un sur six (16 %) est protégé intégralement face à la hausse du coût de la vie. Il y a de plus des écarts importants entre le secteur public et le secteur privé. Cette absence d'indexation, dans le secteur privé notamment, illustre l'une des lacunes importantes d'un système de sécurité du revenu à la retraite reposant sur des mécanismes privés. Elle explique néanmoins l'importance des affrontements ces dernières années entre employeurs, salariés et retraités au sujet de l'appropriation des surplus actuariels des caisses de retraite : les employeurs cherchent à se soustraire à leur obligation de

**Tableau 4. Pourcentage des membres de régimes de retraite bénéficiant d'une clause d'indexation des rentes au coût de la vie, Canada, 1<sup>er</sup> janvier 1998**

	Secteur privé	Secteur public	Ensemble des régimes de retraite
Indexation intégrale	2 %	29 %	16 %
Indexation partielle	13 %	45 %	29 %
Autre	2 %	6 %	4 %
Sous-total : Forme d'indexation automatique	17 %	80 %	49 %
Aucune indexation	83 %	20 %	51 %

verser des cotisations patronales alors que les syndicats et les retraités considèrent ces surplus comme une partie de leur salaire différé qui devraient servir exclusivement au paiement de prestations, y compris à des re-

valorisations *ad hoc* des rentes en cours de paiement pour suivre au moins partiellement la hausse du coût de la vie (Lizée, 2001).

### **Une distribution polarisée des avoirs nets de retraite**

Une étude récente de Statistique-Canada (Maser et Dufour, 2001) a tenté pour la première fois en 2001 de mesurer la valeur des avoirs nets des canadiens dans des régimes complémentaires de retraite et dans des REER, désignés comme « avoirs de retraite privés » dans leur rapport. Les résultats de leurs travaux confirment ce qu'on soupçonnait déjà : Plus on est riche, plus on détient des avoirs de retraite privés. Les 25 % des unités familiales ayant accumulé 64 094 F ou plus en avoirs de retraite privés détenaient 84 % de ces avoirs. De ce groupe, la moitié (13 % des unités familiales) possédaient au moins 128 189 F en avoirs de retraite, soit à lui seul près des deux tiers (64 %) du total. À l'opposé, près de 29 % de toutes les unités familiales ne possédaient aucun avoir de retraite privé.

Les unités familiales dont le soutien économique principal détenait un emploi dans le secteur public, non seulement étaient les plus susceptibles de posséder des avoirs de retraite privés (91 %), mais la valeur médiane de ces avoirs était la plus élevée (54 096 F).

### **Virage syndical pour prendre sa place dans l'administration des régimes de retraite**

Jusqu'au début des années 1990, le positionnement traditionnel de nombreux syndicats, dans le secteur privé en particulier, reposait sur l'idée d'une dichotomie des rôles : aux syndicats celui de négocier les meilleures prestations possibles au niveau du régime de retraite et aux employeurs la prérogative de financer ces prestations et d'administrer le régime. Dans cette perspective, l'utilisation des surplus actuariels ou l'importance des déficits actuariels et leur incidence sur la cotisation patronale sont vues comme relevant exclusivement de l'employeur. Il en est de même de la politique de placement retenue pour financer les prestations promises.

Au fil des ans, les syndicats ont constaté que les employeurs se prévalaient de congés de cotisation à répétition en s'appropriant les surplus actuariels au moment où les syndicats tentaient d'améliorer les prestations de retraite, et notamment l'indexation pour les retraités, alors que ces surplus auraient précisément permis de financer ces obligations que les employeurs refusaient fermement d'accorder à la table de négociation. Les syndicats

ont toujours affirmé que le régime de retraite est un salaire différé et que le coût du régime de retraite fait partie de la rémunération globale, ce qui implique que les employeurs ne devraient pas pouvoir s'approprier une partie du salaire différé des travailleurs et travailleuses pour acquitter leurs cotisations patronales : voilà pourquoi la négociation sur l'utilisation des surplus actuariels pour bonifier le régime de retraite, sous forme par exemple d'indexations *ad hoc* pour les retraités ou pour des programmes de départ à la retraite plus avantageux, a pris autant d'âpreté à la table de négociation dans les années 1990.

Deux autres développements vont également entraîner un virage progressif des syndicats pour prendre la place qui leur revient dans l'administration des régimes de retraite de leurs adhérents. D'une part, l'adoption au Québec au début des années 1990 d'une loi réformant l'encadrement des régimes complémentaires de retraite ainsi que leur gouvernance ; d'autre part, une prise de conscience de l'intérêt stratégique à l'exercice d'un contrôle accru sur la gestion des fonds des caisses de retraite. Ce virage est en cours actuellement, et c'est cet autre versant du dossier retraite que nous allons maintenant aborder.

### **Le cadre légal régissant les régimes complémentaires de retraite, leur administration, leur financement et les placements, et les particularités de la loi québécoise**

Le cadre légal régissant les caisses de retraite au Canada est fortement inspiré de la législation et de la jurisprudence prévalant dans l'ensemble des pays anglo-saxons, tout particulièrement de la loi américaine ERISA de 1974. Les législations fédérale et provinciales se ressemblent passablement d'une juridiction à l'autre, à l'exception de la loi québécoise entrée en vigueur en 1990. Cette dernière contient un certain nombre de dispositions qui, tout en se situant d'emblée dans ce courant nord-américain, favorisent une prise en charge accrue par les syndicats de leurs caisses de retraite.

#### ***Le cadre légal général***

##### **a) La responsabilité fiduciaire**

L'instar des lois et de la jurisprudence anglo-saxonne, américaine et canadienne, la responsabilité fiduciaire est au cœur de l'administration des caisses de retraite. La loi énonce ainsi cette responsabilité :

« 151. Le comité de retraite doit agir avec prudence, diligence et compétence, comme le ferait en pareilles circonstances une personne raisonnable ; il doit aussi agir avec honnêteté et loyauté dans le meilleur intérêt des participants ou bénéficiaires. Les membres du comité de retraite qui ont ou devraient avoir, compte tenu de leur profession ou de leur entreprise, des

connaissances ou aptitudes utiles en l'occurrence, sont tenus de les mettre en œuvre dans l'administration du régime de retraite.

158. Un membre d'un comité de retraite ne peut exercer ses pouvoirs dans son propre intérêt ni dans celui d'un tiers ; il ne peut non plus se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et les devoirs de ses fonctions » (loi sur les régimes complémentaires de retraite, L.R.Q., chapitre R-15.1, a. 151 et 158).

La loi établit donc clairement que l'administrateur du régime de retraite doit gérer le patrimoine « dans le meilleur intérêt des participants et bénéficiaires » et ne pas mettre en avant ses propres intérêts, notamment dans le cas où des représentants de l'employeur siègent au comité de retraite. De plus, la loi est d'ordre public et implique donc que les gestes posés par l'administrateur du régime ou celui à qui des mandats ont été délégués respectent ces exigences, peu importe si le texte des mandats ou des contrats le précise ou non. La loi prend même la peine de préciser (art. 153) que « celui qui exerce des pouvoirs délégués assume les mêmes obligations et la même responsabilité que celles qu'aurait eu à assumer le comité de retraite ou chacun de ses membres si le comité avait exercé lui-même ces pouvoirs », une exigence qui pourrait s'appliquer tout aussi bien à l'employeur qui se fait déléguer certaines fonctions administratives que le gestionnaire de fonds de Montréal, New York ou Londres qui s'est fait déléguer par un comité de retraite la gestion d'un mandat d'actions internationales. Mais, même dans ce dernier cas, le comité de retraite conserve lui aussi sa responsabilité fiduciaire, en regard « du soin avec lequel il a choisi ce délégataire et lui a donné ses instructions » (art 154), mais aussi en s'assurant, comme le souligne le *Guide du membre de comité de retraite* produit par l'organisme de supervision (Beaulieu *et alii*, 1999, 8) d'« un suivi adéquat des actes du délégataire pour vous assurer qu'il remplit correctement ses fonctions. S'il manque à ses obligations, vous devez vite remédier à la situation, en faisant en sorte que cela ne pourra pas se reproduire, ou en révoquant la délégation ».

Ceci dit, il subsiste tout de même des incertitudes sur la portée de cette responsabilité fiduciaire, particulièrement dans le contexte des placements socialement responsables. Nous y reviendrons plus loin.

#### **b) Le financement d'un régime de retraite à prestations déterminées**

Les actifs d'un régime de retraite constituent un patrimoine distinct et doivent être versés dans une caisse de retraite séparée des actifs de l'employeur dans le but exclusif d'assurer le financement et le versement éventuels des droits et prestations acquis par les membres du régime et leurs bénéficiaires. Par définition, les régimes de retraite à prestations déterminées doivent garantir le versement des rentes promises. Ils doivent donc détenir

des actifs suffisants pour couvrir le coût estimé des prestations qui seront payables dans le futur, lesquelles constituent le passif de ces régimes. Le législateur a choisi des normes strictes au chapitre de la capitalisation et de la solvabilité des caisses de retraite. Elle rend de surcroît les employeurs, au plan corporatif et individuel, responsables du versement des cotisations patronales dues au régime de retraite. Au moins tous les 3 ans, un actuair e doit donc procéder à une évaluation actuarielle selon les normes professionnelles établies et répondre aux 3 questions suivantes :

1. la date d'évaluation, est-ce que les actifs du régime étaient suffisants pour payer les avantages promis aux membres du régime pour le service avant et jusqu'à cette date, en supposant que le régime va se poursuivre indéfiniment ?

Actif - Passif = Surplus (ou déficit) sur base de capitalisation

Dans un tel cas, l'actuaire doit tenir compte, par exemple, des hausses de salaire futures et du fait que les membres vont vraisemblablement prendre leur retraite avant 65 ans. Si l'actif excède le passif, le surplus actuariel peut servir de réserve additionnelle, financer de nouvelles prestations ou permettre à l'employeur de se prévaloir d'un congé de cotisations (il s'agit là d'une question litigieuse qui s'est retrouvée à la table de négociations, devant les tribunaux ou à l'Assemblée nationale). Par ailleurs, si la caisse est en déficit, l'écart entre le passif et l'actif doit être amorti par des cotisations patronales additionnelles sur une période ne dépassant pas 15 ans.

2. Si l'employeur avait mis fin au régime à la date d'évaluation, est-ce que les actifs du régime seraient suffisants pour acquitter les avantages accumulés par les membres à cette date ?

Actif - Passif = Surplus (ou déficit) sur base de solvabilité

Dans un tel cas, l'actuaire doit calculer la valeur présente de la rente acquise par tous les participants en fonction des taux d'intérêt courants et s'assurer que les actifs à leur valeur marchande seraient suffisants. Si le régime est en déficit de solvabilité, la loi prévoit des mesures spéciales, dont l'amortissement de ce déficit par des cotisations patronales additionnelles sur une période ne dépassant pas 5 ans et une réduction temporaire des transferts jusqu'à ce que la solvabilité soit revenue. Cette mesure est beaucoup plus stricte parce qu'elle vise à s'assurer qu'en toutes circonstances, y inclus par exemple la faillite de l'employeur, les actifs de la caisse sont suffisants pour payer les prestations promises en cas de fermeture du régime.

3. Pour les 3 prochaines années, quel sera le coût des prestations au titre de ces 3 années de service qui seront accumulées par les participants actifs, et quelle sera la cotisation à verser au régime pendant ces 3 prochaines années ?

**c) Une politique de placement pour payer les rentes promises**

La loi attribue au comité de retraite le pouvoir exclusif de décider des placements à faire pour assurer le paiement des prestations, mais le comité peut déléguer cette fonction à des administrateurs ou gestionnaires qui doivent rendre compte régulièrement de leur administration au comité de retraite. La loi exige également que le comité de retraite se dote « d'une politique écrite de placement, élaborée en tenant compte notamment du type de régime de retraite en cause, de ses caractéristiques et de ses engagements financiers » (a. 169), ce qui nécessite la détermination par le comité du rendement espéré, du degré de risque attaché au portefeuille, des besoins de liquidités et du degré de diversification du portefeuille requis pour en réduire globalement le degré de risque. Les mêmes exigences s'appliquent à un régime de retraite à cotisations déterminées, en faisant les adaptations nécessaires.

***Les particularités des la loi québécoise***

- Au Québec, tout régime de retraite, et les actifs qui y sont rattachés, doivent être gérés par un comité de retraite distinct de l'employeur qui agit à titre de fiduciaire et d'administrateur du régime.

- Au Québec, en sus des représentants désignés par l'employeur, tout comité de retraite doit comprendre au minimum deux représentants de participants actifs (un avec droit de vote et un sans droit de vote), deux représentants des retraités et inactifs (un avec et un sans droit de vote) et un membre « tiers » indépendant qui n'est ni un salarié de l'entreprise ni un représentant de l'employeur. Les représentants des participants prévus dans la loi doivent être élus lors d'une assemblée annuelle des membres du régime. Il est évidemment possible pour les syndicats de négocier un nombre supérieur de représentants et de désigner ou d'élire leurs représentants additionnels selon les modalités alors convenues. En pratique, les employeurs demeurent majoritaires dans la plupart des cas, mais doivent composer avec des régimes paritaires, en particulier dans le secteur public et para-public (les métallos ont récemment négocié avec Alcan une percée remarquable dans le secteur privé à ce chapitre).

En 1996, le Québec avait juridiction sur les caisses de retraite regroupant 78 % des membres québécois couverts par un régime de retraite. Si on ne tient pas compte des régimes du secteur public et de l'industrie de la construction régis par des lois particulières et gérés paritairement de façon



générale, de même que des régimes couvrant moins de cinq membres et des régimes de retraite « simplifiés » gérés directement par une institution financière, voici le portrait des comités de retraite régis par la loi sur les régimes complémentaires du Québec :

Il y avait donc en 1996 tout près de 4 000 membres de comités de retraite représentant les participants actifs ou retraités et ce, sans compter les régimes couverts par d'autres législations où le syndicat a négocié une représentation des participants. Il s'agit là d'une représentation non négligeable.

Dans les années précédant l'adoption du projet de loi, les syndicats revendiquaient une représentation paritaire au comité de retraite. En obligeant les employeurs à confier à un comité de retraite distinct l'administration du régime, en clarifiant et en renforçant la définition de la responsabilité fiduciaire de l'administrateur du régime (voir l'alinéa suivant), et en prévoyant la nomination d'un nombre minimal de membres de comité de retraite indépendants ou nommés par les membres du régime, le législateur visait moins à accéder à cette demande syndicale qu'à faciliter la surveillance des régimes de retraite : au lieu d'augmenter les pouvoirs et les ressources de l'organisme de supervision ou d'alourdir la réglementation, le législateur espérait ainsi que ces membres additionnels, indépendants de la direction de l'entreprise, contribueraient à assurer une transparence et une imputabilité accrue des administrateurs ainsi qu'une gestion des régimes allant davantage dans le sens de la lettre et de l'esprit de la loi, notamment celle de gérer le régime dans le seul intérêt des participants et bénéficiaires.

- Autre innovation québécoise, la loi oblige depuis 1990 le comité de retraite à tenir annuellement une assemblée des participants et bénéficiaires pour les informer des modifications apportées au régime de retraite, de la situation financière du régime et rendre compte de façon générale de son administration. C'est lors de cette assemblée également que les participants procèdent à l'élection de leurs représentants au comité de retraite (voir plus haut).

L'espace de représentation des travailleurs et travailleuses ouvert par la loi québécoise et la nécessité de la prise en compte des intérêts des participants dans l'administration des régimes de retraite ont donc contribué à amener les syndicats à investir ces lieux de pouvoir, pour avoir accès à l'information dans un premier temps ; puis pour débattre, influencer, et éventuellement exercer un contrôle réel d'un patrimoine qui doit être géré « dans le meilleur intérêt des participants ou bénéficiaires » pour reprendre les termes de la loi. Mais il y a plus.

<b>Tableau 5. Membres de comités de retraite régis par la loi sur les régimes complémentaires du Québec, 1996</b>		
Nombre de régimes		1 613
Participants au Québec		390 333
Membres du Comité de retraite	Nommés par l'employeur	4 247
	Nommés par les employés	3 933
	Tierce partie	1 342
	Tous les membres	9 522

### **Les caisses de retraite, des ressources en capital non négligeables**

Les régimes de retraite représentent une double caractéristique : à l'instar d'autres prestations sociales, ils offrent des prestations et sont ainsi un outil de protection sociale et de sécurité du revenu à la retraite. Mais, parce qu'ils constituent un salaire différé qui doit être capitalisé pour assurer une sécurité du revenu tout au long de la retraite pour les participants et bénéficiaires de ces régimes, ils soulèvent également toute une autre série d'enjeux associés aux marchés de capitaux, au rôle et au pouvoir du capital et de la finance dans le processus de développement et de la mondialisation. Le mouvement syndical a pris acte de cette dualité et des ses implications stratégiques.

En effet, les capitaux des caisses de retraite constituent la principale source de capitaux institutionnels au Canada, devançant même les banques : ces fonds représentent donc un pouvoir financier considérable. De plus, la réflexion syndicale sur les enjeux de la mondialisation et de la solidarité internationale permet de prendre conscience que les investissements dans les pays émergents accentuent l'instabilité financière, monétaire et économique de ces pays. De façon plus générale, les syndicats ont été amenés à constater jour après jour l'influence croissante du capital financier sur les comportements des directions d'entreprises industrielles ou sur le rétrécissement des marges de manœuvre des États. Et la gestion croissante des actifs des caisses de retraite par de grandes banques internationales ou leurs filiales, contribuaient à alimenter cette mainmise du capital financier sans que le syndicalisme puisse peser sur cette orientation. Certains incidents ont eu pour effet de soulever des débats sur les contradictions entre le discours syndical et les pratiques de certaines caisses de retraite. En voici une illustration.

Le régime de retraite des enseignants ontariens, la plus importante caisse de retraite au Canada, Ontario Teachers, est bien connu et reconnu pour sa gestion professionnelle. Ses fiduciaires sont désignés de façon pari-

taire par le syndicat des enseignants ontariens et les commissions scolaires. Grâce à son bloc d'actions de contrôle, elle avait fait nommer en 1995 une nouvelle direction à la tête des Aliments Maple Leaf, une firme spécialisée dans la transformation des aliments, les viandes notamment. La direction de Maple Leaf a alors fondé sa stratégie de redressement de l'entreprise sur une attaque en règle contre les travailleurs syndiqués de l'industrie du porc, à coups de fermetures et de conflits du travail. Au même moment, les enseignants ontariens étaient eux-mêmes dans la rue pour dénoncer les coupures de budget et les reculs dans l'éducation imposés par le gouvernement conservateur ontarien. Et les enseignants ontariens n'étaient pas seuls dans le capital de Maple Leaf ! Les gestionnaires de plusieurs autres caisses de retraite canadiennes et québécoises avaient ajouté dans leur portefeuille des actions de cette entreprise, convaincus que les mesures énergiques mises en place par la nouvelle direction avec l'appui de Teachers se traduiraient par un rendement très favorable du titre en bourse (Sauviat, 2001).

### **L'exemple du Fonds de solidarité : tenter de concilier développement de l'emploi et rentabilité financière**

Mais le capital financier ne peut-il être utilisé qu'à l'encontre des intérêts des travailleurs et des travailleuses ? L'expérience québécoise des fonds de travailleurs, le Fonds de solidarité des travailleurs du Québec au premier chef, mis sur pied par la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) au plus fort de la récession de 1981-1983, mais également de Fondation (CSN) mis sur pied plus récemment, a également démontré aux yeux d'un grand nombre de militantes et militants syndicaux que le capital peut être un outil de création et de maintien d'emplois. En particulier, le Fonds de solidarité disposait au 30 juin 2002 d'un actif total de 2,9 milliards d'euros et comptait alors 536 000 actionnaires dont une bonne majorité de travailleurs et travailleuses syndiqués. Il est investi dans près de 300 entreprises directement, et dans plus de 2 100 entreprises par l'entremise des fonds régionaux, locaux et spécialisés. Pour encourager les cotisations à ces fonds de travailleurs, l'Etat permet au contribuable qui choisit de traiter cette cotisation comme une cotisation à un Régime enregistré d'épargne-retraite (REER) de bénéficier des déductions habituellement consenties à un (REER) dont il a été fait état plus haut. Mais en plus, deux crédits d'impôt de 15 % de la cotisation versée sont accordés par les gouvernements canadien et québécois spécifiquement pour les fonds de travailleurs, ce qui signifie une réduction additionnelle d'impôts de 30 F pour chaque 100 F cotisés.

Tenu de justifier régulièrement ces crédits fiscaux dont lui et ses actionnaires bénéficient, le Fonds a régulièrement produit ou fait réaliser des études estimant son impact sur l'emploi ou la rentabilité de la dépense fiscale

dont il fait l'objet. Ainsi, une étude réalisée en 1996 (Fonds de solidarité des travailleurs du Québec 1996, 3) affirmait qu'en « tenant compte de leurs effets directs, indirects et induits dans l'économie québécoise, les investissements du Fonds et de ses partenaires dans les entreprises soutenaient plus de 52 000 emplois au premier trimestre de 1996 » et que la période de récupération par les gouvernements du Québec et fédéral des crédits fiscaux accordés se situait entre 1,2 et 3,3 années, selon la méthode utilisée. Aux yeux de bon nombre de travailleurs et travailleuses, le Fonds de solidarité démontre qu'on peut gérer de l'argent en conciliant développement de l'emploi et rendement financier, et que le mouvement syndical est capable de s'attaquer à pareil défi.

Est-ce à dire que l'expérience du Fonds de solidarité ou de Fondation peuvent être transposés à la gestion des caisses de retraite ? Il faut d'abord rappeler que le mandat de ces fonds de travailleurs est très particulier et qu'ils bénéficient de crédits fiscaux spécifiques pour les aider à réaliser leur mission de maintien et création d'emplois. De plus, les circonstances très particulières de la mise sur pied du Fonds de solidarité, son lien organique avec la centrale syndicale (elle désigne à même son bureau de direction la majorité des membres du Conseil d'administration du fonds), et la mise en place de ce qu'une équipe de recherche a qualifié de « cas exemplaire de nouvelle gouvernance » (Lévesque *et alii*, 2000, 85) peuvent difficilement être étendus à l'ensemble des caisses de retraite. Enfin, en dépit de son caractère innovateur et de son indéniable succès d'ensemble, certaines interventions particulières du Fonds ont fait l'objet de débats et de discussions au sein du mouvement syndical, lorsque des décisions ont été prises de ne pas investir ou réinvestir dans une entreprise n'offrant pas de perspectives suffisantes de viabilité, ou lorsque la décision d'investir a été prise après des analyses ou des interventions faites sans consultation et concertation suffisante avec les syndicats locaux concernés. Mais, de façon générale, on peut affirmer que le Fonds de solidarité et Fondation ont amené bon nombre de travailleurs et travailleuses québécois à estimer qu'il est possible de concilier développement de l'emploi et rentabilité financière, et que le mouvement syndical a fait la démonstration de sa volonté, et surtout de sa capacité, de gérer de façon équilibrée ces deux aspects.

### **L'exercice des droits de vote des actions détenues par la caisse « dans le meilleur intérêt des participants »**

Les caisses de retraite canadiennes ont été traditionnellement moins actives que leur contrepartie américaine dans l'exercice des droits de vote des actions qu'elles détiennent. Pourtant, la loi québécoise est très claire : la politique de placement que doit se donner tout régime de retraite « doit en outre prévoir... les règles applicables à l'exercice du droit de vote que com-

portent les titres faisant partie de l'actif » (loi sur les régimes complémentaires de retraite, L.R.Q., chapitre R-15.1, a. 170) et ce, « dans le meilleur intérêt des participants ou bénéficiaires » (art. 151). Dans un contexte où la plupart des caisses de retraite sont gérées à l'externe par des firmes de conseillers financiers, et en l'absence d'interventions des organismes de supervision, la pratique a été que les droits de vote des actions, les *proxies*, soient tout simplement délégués par le gestionnaire de fonds à la direction des entreprises. De surcroît, pas besoin dans ce contexte pour la firme de conseillers en placement de faire rapport de leur exercice des droits de vote à leurs clients que sont les caisses de retraite, et encore moins de faire preuve de transparence à cet égard. Le problème est encore pire dans les caisses communes, ces véhicules de placement permettant la mise en commun de fonds provenant de caisses de retraite trop petites pour justifier la gestion séparée des actifs, et où la diversité des clients et la difficulté à répartir les droits de vote parmi les nombreux clients de ces caisses communes fait en sorte que le gestionnaire a en pratique carte blanche pour exercer les droits de vote liés à ces actions. Cette situation de conflit d'intérêt des firmes de conseillers en placement, qui devraient exercer les droits de vote dans l'intérêt exclusif des participants des caisses de retraite dont ils détiennent le mandat de gestion, et non pas dans celui des firmes qui sont leurs clients ou avec qui la firme fait affaire ou investit, a déjà été posée dans de nombreux pays, et les commentaires du rapport Myners au Royaume-Uni sont des plus pertinents dans le contexte québécois :

« La commission est particulièrement préoccupée par la valeur perdue par les investisseurs institutionnels en raison de la réticence des gestionnaires de fonds à poursuivre une politique d'engagement dans les entreprises dont ils détiennent des titres, même lorsqu'ils ont de fortes réserves sur la stratégie, le personnel ou d'autres causes potentielles de sous-performance corporative. Elle recommande par conséquent que le Bulletin d'interprétation du département américain du travail sur la loi ERISA (*Retirement Income Security Act*) de 1974 qui traite de cet enjeu soit inclus dans les mandats de gestion de fonds et incorporé à la Loi. Cette directive articule clairement l'obligation des gestionnaires d'intervenir – en votant ou autrement – dans les entreprises où on pourrait s'attendre raisonnablement à ainsi accroître la valeur de l'investissement ». (Myners, 2000: 14. Traduction par l'auteur).

Il faut dire que ces questions de gouvernance des entreprises ont occupé l'avant-scène ces dernières années, particulièrement les programmes de rémunération et d'options des dirigeants d'entreprises dont l'obscurité a fini par être reconnue par les gestionnaires de fonds, la composition et la complaisance de certains comités de vérification ou de rémunération, la faiblesse des directeurs indépendants dans les conseils d'administration ou en-

core la désignation de firmes de commissaires aux comptes exerçant ce seul mandat à l'exclusion de mandats divers de conseils. D'ailleurs, une Coalition canadienne pour la bonne gouvernance a été mise sur pied par des firmes de gestion de fonds institutionnels et mutuels et de deux grandes caisses de retraite (Benefits and Pension Monitor, 2002) pour coordonner l'action de ces investisseurs institutionnels afin d'améliorer la gouvernance des entreprises canadiennes. Une telle initiative a été facilitée par les amendements apportés récemment à la loi canadienne sur les corporations, laquelle a été assouplie afin de faciliter les communications entre actionnaires, autrefois assimilées à une forme de sollicitation soumise à des exigences rendant le processus très lourd. Les scandales financiers des dernières années, aux Etats-Unis en particulier, les excès dans la rémunération des dirigeants d'entreprise sans aucune commune mesure avec leur contribution à la rentabilité des entreprises et des lacunes manifestes dans la gouvernance des entreprises expliquent certainement cet intérêt nouveau de plusieurs firmes de gestion pour la régie d'entreprise et l'exercice des droits de vote. Il y a certainement là une base de convergence avec les préoccupations syndicales en matière de gouvernance. Mais l'enjeu se résumera-t-il à la seule valorisation des avoirs des actionnaires ou ouvrira-t-on sur des considérations telles qu'une plus grande transparence en matière d'environnement, un respect des normes internationales du travail au sein des entreprises et de leurs fournisseurs, ou une prise en considération des intérêts des différents *stakeholders* de l'entreprise (salariés, fournisseurs, clients, communautés,...) ? Le mouvement syndical devra sans doute s'organiser s'il veut peser dans la balance pour la définition des enjeux et des bases sur lesquelles se feront les alliances éventuelles.

Dans l'immédiat, les syndicats québécois n'entendent pas rester inactifs sur ce dossier. D'abord, pour s'assurer que tous les membres de comité de retraite sachent que c'est non seulement leur droit, mais leur responsabilité, de se donner une politique des droits de vote, de connaître celle de leur(s) gestionnaire(s) d'actions canadiennes, américaines et globales, et d'exiger des rapports périodiques des votes effectivement enregistrés par ces gestionnaires pour pouvoir en vérifier la conformité avec la politique applicable et amorcer un dialogue entre les comités de retraite et ces gestionnaires, sur la base des intérêts des membres des caisses de retraite. Pour certains gestionnaires, cela représente déjà une première révolution et leurs systèmes ne sont pas rodés simplement pour produire de tels rapports en temps opportun.

Deuxièmement, il faut construire une expertise et des réseaux. Les développements actuels au Québec ont été facilités par l'intensification des échanges entre syndicats au plan nord-américain et international, et un signe de ce renforcement des solidarités est la mise sur pied par les organi-

sations syndicales internationales (CISL, secrétariats professionnels internationaux et comité consultatif syndical auprès de L'OCDE) du Groupe de travail sur le capital des travailleurs, qui permet la circulation de l'information grâce aux rencontres régulières qu'il organise et au travail assuré par un secrétariat de la CISL depuis Londres (Sauviat, 2001). Au Canada anglais, *Working Enterprises*, une institution liée à la Fédération des travailleurs de Colombie Britannique, a mis sur pied le *Shareholder Association for Research & Education* (SHARE) qui assure un travail de recherche et de liaison quant aux propositions mises de l'avant ainsi qu'un travail d'éducation et d'information continue auprès des organisations syndicales et des membres de comités de retraite. Au Québec, en plus des liens développés avec les organisations syndicales étrangères et le développement de collaborations avec les syndicats et SHARE au Canada anglais, la FTQ entend développer de façon autonome le travail requis de formation et d'information et bâtir un réseau de soutien pour ses militantes et militants siégeant sur des comités de retraite. Ses affiliés peuvent de plus compter sur l'émergence d'organisations de services venant appuyer le développement d'analyses et d'expertise en matière de placements socialement responsables, comme en atteste la mise sur pied du Groupe Investissement responsable (GIR), mis sur pied par de jeunes activistes issus de groupes de jeunes et autres mouvements sociaux et constitué en division d'une firme privée de courtage.

Troisièmement, il est possible d'imaginer que les syndicats initient des campagnes sur des thèmes qui, tout en se situant dans le cadre de la responsabilité fiduciaire, permettraient de soulever des enjeux reflétant les priorités syndicales et la vision syndicale en matière de développement de la mondialisation. Des amendements apportés récemment à la loi canadienne sur les corporations ont facilité un peu plus la possibilité de soumettre des propositions d'actionnaires sur des questions qui touchent aux opérations de gestion courante de l'entreprise mais qui comportent des dimensions sociales, éthiques ou environnementales. Prenant le relais d'une campagne similaire menée en Amérique du Nord dans les grandes chaînes de détaillants (Wal-Mart, Sears), SHARE, la FTQ et le régime de retraite des pompiers de Verdun/ville La Salle ont déposé en 2001, puis en 2002, une résolution d'actionnaires demandant à la direction de la Compagnie de la Baie d'Hudson, une importante chaîne de grands magasins dont l'histoire remonte à l'exploitation de la Baie d'Hudson et des territoires de l'Ouest et du Nord canadien et qui compte aujourd'hui 3 000 fournisseurs sur la planète, de se donner une politique régissant le respect par ses fournisseurs des normes internationales du travail et prévoyant une vérification indépendante des pratiques des fournisseurs. En dépit de l'opposition énergique de la direction de l'entreprise et des demi-vérités énoncées par elle (« nous avons déjà notre code d'éthique »), la campagne menée a permis une sensibilisation

sur les risques auxquels s'expose une entreprise qui ne respecterait pas des normes sociales (des révélations sur des incidents récents impliquant La Baie au Lesotho ont alimenté la campagne). Le 22 mai 2002, des actionnaires se présentaient à l'assemblée annuelle pour défendre leur proposition : parmi eux, SHARE, la FTQ, le fonds Batirente de la CSN, les régimes de retraite des employés du SCFP et des pompiers de ville La Salle et les communautés religieuses membres du Réseau pour la responsabilité sociale des entreprises. Au moment du décompte, 36,8 % des votes exprimés par les actionnaires ont appuyé cette proposition. Selon le directeur de SHARE, Peter Chapman, « ceci représente le vote le plus élevé en faveur d'une résolution à caractère social soumise à une corporation canadienne et un progrès significatif par rapport à un vote l'an dernier sur une proposition semblable qui avait reçu approximativement 15 % du vote » (SHARE, 2002. Traduction par l'auteur). De plus, ce pourcentage ne tenait pas compte du 10 % d'actions détenues par la Caisse de dépôt et placement du Québec, un organisme public de gestion de fonds et caisses de retraite, laquelle s'est abstenue de voter parce qu'elle aurait eu des réserves sur les moyens proposés par la proposition, tout en se disant « d'accord avec les principes de l'OIT » (Côté, 2002).

Le fait qu'une politique des droits de vote ne nécessite pas une approche différente de sélection de titres, mais uniquement une gestion active des votes des actions effectivement détenues, rend plus facile la mise en place de telles politiques dans les caisses de retraite gérées à l'externe – la situation typique des caisses de taille faible ou moyenne – et pose des enjeux davantage circonscrits en matière de responsabilité fiduciaire. Il s'agit donc d'une dimension privilégiée à ce moment-ci. Soulignons que SHARE produit annuellement un relevé d'un certain nombre de propositions clés soumises et des positions alors prises sur ces propositions par les différentes firmes de gestion, un outil qui permet aux membres de comités de retraite de faire un suivi et une comparaison des positions prises par les gestionnaires.

L'exercice des droits de vote n'est pas nécessairement appelé à prendre la forme d'une confrontation avec la direction des entreprises. Il pourra avantageusement prendre la forme d'une stratégie d'engagement pour amener les directions d'entreprises à mettre en place un certain nombre de changements de pratiques, stratégie d'engagement qui serait d'ailleurs déjà utilisée avec succès au Royaume-Uni et dans certains cas au Canada anglais et aux États-Unis. Mais il s'agit peut-être là davantage d'une question de degré ou de tactique. Toutefois, la prise en compte de ces enjeux dans l'action syndicale, et le nécessaire développement d'échanges et de communications avec les syndicats et la société civile des pays du Nord et du Sud, permettent d'espérer la mise en place de nouvelles formes de conscientisation des membres dans les syndicats locaux et de solidarité qui viendraient



compléter et enrichir le travail syndical sur la solidarité internationale et la mondialisation.

### **Les placements socialement responsables et les placements ciblés**

La capacité du capital de permettre à la fois de générer un rendement financier et de contribuer intentionnellement au développement économique et social et à la création ou au maintien de l'emploi n'est plus à démontrer au Québec : on songe en particulier ici à la Caisse de dépôt et placement du Québec qui gère depuis 1966 la réserve du Régime de rentes du Québec et d'autres fonds gouvernementaux et caisses de retraite, au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ) ou à Fondation (CSN). La formation économique assurée par le Fonds de solidarité auprès des travailleurs syndiqués, et l'implication active des militantes et militants syndicaux dans des instances ou des organismes voués au développement régional et local, et dotés parfois de fonds de capital de risque, ont déjà imprégné un courant de pensée à l'intérieur du mouvement syndical : le capital peut, et doit, être utilisé profitablement pour maintenir des emplois ou en créer sur une base viable, et on ne peut pas laisser cette fonction à des financiers beaucoup trop préoccupés de rentabilité à court terme et incapables de reconnaître des projets ou des entreprises viables à long terme ou de mesurer les impacts sur les communautés ou l'environnement de décisions prises dans le secret de leurs salles de conseil.

Il existe aux Etats-Unis et au Canada anglais une tradition de placements des caisses de retraite dans des Economically Targeted Investments (ETIs) (Calabrese, 1999 ; Zanglein, Edgar, 1999 ; Hebb, 1999 ; Centre syndical et patronal du Canada, 2001), placements dont l'une des caractéristiques centrales est celle de combler des lacunes (*gaps*), des besoins non assurés par le marché des capitaux. Plus récemment, des initiatives de quelques grandes caisses de retraite, CALPERS et NYCERS, sont venues démontrer que de grandes caisses de retraite gérées professionnellement et régies par les normes de la responsabilité fiduciaire peuvent investir profitablement dans des régions ou des quartiers mal desservis, au niveau des infrastructures, des services commerciaux et communautaires ou dans les entreprises de ces milieux. Soulignons enfin qu'il existe au Canada une pratique de placements socialement responsables : selon le Social Investment Organization (Social Investment Organization 2000), des actifs de 31,3 milliards d'euros seraient investis dans des placements socialement responsables au Canada : 6,6 milliards d'euros dans des fonds mutuels avec filtres d'investissement sur le marché de détail (y inclus près de la moitié dans les fonds de travailleurs évoqués plus haut), 24,7 milliards d'euros en fonds institutionnels, et 54 millions d'euros en fonds d'investissement gé-

rés par les organisations locales de développement communautaire . Il s'agirait là d'environ 3,2 % du total du marché de détail et institutionnel canadien, un pourcentage encore modeste.

La faible taille des caisses de retraite au Québec, et le fait qu'elles sont largement gérées à l'externe, constituera ici un obstacle de taille. Pour qu'une partie des actifs des caisses de retraite québécoises trouve le chemin des placements dans le développement durable de l'économie, de nouvelles modalités institutionnelles devront être mises en place ou mieux articulées. On peut imaginer qu'une grande caisse (le nom de la Caisse de dépôt et placement du Québec vient spontanément à l'esprit) proposerait de gérer pour son compte et celui d'un éventail de clients un ou des fonds dans ce but. On pourrait également imaginer qu'un certain nombre de caisses de taille moyenne unissent leurs efforts pour déterminer un tel mandat et sélectionner un gestionnaire apte à s'en acquitter. On pourrait également se demander si un véhicule approprié ne pourrait pas être offert par l'un ou l'autre des fonds de travailleurs (leur loi constitutive le permettrait). Une autre piste, envisagée par le dernier congrès de la FTQ, viserait à mettre sur pied une fiducie globale sous l'égide de la centrale syndicale et permettrait ainsi de mettre en commun les actifs de différents régimes de retraite et atteindre la masse critique pour mettre en place pareils mandats.

Le débat sur l'opportunité et les modalités des placements socialement responsables ou des placements ciblés par les caisses de retraite est à l'ordre du jour pour les prochaines années. Lors de son dernier Congrès en 2001, la FTQ se donnait comme mandat d'« établir et faire connaître les grands enjeux entourant l'investissement éthique pour les caisses de retraite » (Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, 2001). Par ailleurs, lors d'une récente commission parlementaire de l'Assemblée nationale du Québec portant sur l'investissement responsable, la FTQ, à l'instar de plusieurs autres organismes, a demandé à inclure dans la loi québécoise une disposition semblable à celle en vigueur au Royaume-Uni depuis 2000 et dans d'autres pays européens requérant de chaque comité de retraite qu'il informe ses membres de la mesure dans laquelle sa stratégie de placement tient compte de facteurs sociaux, environnementaux ou éthiques, une disposition qui légitimerait tout effort sérieux en ce sens des comités de retraite. Lors de la même commission parlementaire, SHARE soulignait qu'il « subsiste une grande incertitude sur la portée des responsabilités fiduciaires, particulièrement dans le contexte des investissements socialement responsables. Faute de clarification, des fiduciaires hésitent à tenir compte de critères sociaux ou environnementaux lorsqu'ils prennent des décisions de placement, de crainte de manquer à leurs responsabilités fiduciaires » (Yaron, 2002: 7. Traduction par l'auteur).

### **L'action des syndicats québécois : s'équiper et s'organiser d'abord**

Prenant acte à la fois des opportunités ouvertes par la loi sur les régimes complémentaires de retraite entrée en vigueur en 1990 mais également des exigences et contraintes liées à la gestion de caisses de retraite, la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) a alors décidé de mettre en place un programme de formation syndicale visant à former simultanément les membres élus sur les comités de retraite, mais également les dirigeants syndicaux élus et les membres de comités de négociation de même que les activistes intéressés : à chaque année, environ 60 militantes et militants ont ainsi eu accès depuis plus de 10 ans à une formation de base. Au menu de cette formation : régimes publics, la négociation des régimes complémentaires de retraite, le financement de ces régimes, l'information aux membres et l'action syndicale. Suite à un énoncé de politique adopté par le congrès de la FTQ en 1999, la FTQ prenait la décision de s'associer à la Fondation de la formation économique du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ) et au Service aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal pour augmenter de façon significative l'offre de formation. Un colloque de deux jours axé exclusivement sur la gestion des placements des caisses de retraite et les placements socialement responsables, qui devait réunir environ 150 participants, a été littéralement pris d'assaut par 700 participantes et participants – en majorité des membres syndicaux siégeant sur des comités de retraite – et a permis de mesurer l'intérêt et la motivation des militants syndicaux pour ce chantier. Sur cette lancée, un programme de formation de formateurs et formatrices en mesure d'animer un cours de base de 3 jours a été mis sur pied et, à ce jour, deux cohortes totalisant une trentaine de formateurs ont été formées, ce qui permet de décupler l'offre de formation à travers toutes les régions du Québec. Afin de faire en sorte que les permanents puissent jouer un rôle actif dans ces développements, un cours spécifique pour les permanents syndicaux a été développé et peut être offert à l'intérieur de chaque syndicat industriel de branche désireux de s'outiller.

De plus, à compter de 2003, une session de formation de deuxième niveau d'une durée de 5 jours sur le financement et la gestion des actifs des caisses de retraite commencera à être offerte sur une base régulière à l'intention des membres de comités de retraite. Prendre en charge le régime de retraite, occuper un champ traditionnellement laissé à d'autres requiert au départ une volonté de démystifier et comprendre non seulement les dispositions du régime (prestations offertes) et la politique de financement du régime (reflétée dans l'évaluation actuarielle), mais également la politique de placement du régime : en quoi la politique actuelle de placement reflète-t-elle également la nature des engagements du régime, la population

visée par le régime et la tolérance au risque de l'employeur et des participants ? Quelles pratiques mettre en place pour exercer ses responsabilités fiduciaires à l'égard des gestionnaires externes de fonds, en assurer le suivi et le contrôle en termes à la fois de conformité, de rendement, risque et valeur ajoutée ? Et, sous-tendant ce qui précède, comment comprendre de façon critique, et sur la base des intérêts des membres, les principes de base de la finance et les approches de gestion à privilégier ou à éviter ? Doit-on, comme une certaine école de pensée l'a érigé en dogme, décréter que de gérer la caisse « dans le meilleur intérêt des participants ou bénéficiaires » est synonyme de rendement financier maximal à court terme ? Ne doit-on pas tenir compte plutôt d'un rendement financier durable à plus long terme, horizon de placement effectif d'une caisse de retraite, de même le cas échéant que, en plus d'un rendement comparable, des avantages collatéraux pour les participants et leur communauté de certaines formes d'investissement ? Et ne serait-il pas nécessaire d'intégrer l'analyse des dimensions sociales ou environnementales, ou à tout le moins de rendre explicite l'utilisation ou non de tels critères, à l'instar des amendements apportés à la législation britannique en 2000 et qui ont soulevé beaucoup d'intérêt ici ? Jusqu'où peut-on aller dans cette direction, compte tenu du cadre légal évoqué plus haut et du fait que la première responsabilité des fiduciaires de caisses de retraite est d'aller chercher les rendements requis pour payer les rentes promises ? Peut-on envisager des mécanismes permettant aux membres des régimes de retraite de faire valoir leur point de vue à cet égard et que ce point de vue engage les administrateurs de ces régimes ? Comment réconcilier dans les faits la contradiction entre rendement et solidarité ? cet égard, l'analyse effectuée par de grandes caisses de retraite américaines, CALPERS et NYCERS démontrant que les pays émergents ne respectant pas un certain nombre de critères sociaux (respect des normes internationales du travail, transparence, droits démocratiques et liberté de presse,...) s'étaient avérés moins rentables au plan financier sur un horizon de temps approprié et devaient donc être écartés de l'univers investissable des pays émergents est venu rappeler aux militants syndicaux qu'une vision démocratique et équitable du développement peut, et doit, être compatible avec la gestion des caisses de retraite. Autant d'enjeux sur lesquels un chantier de formation et de construction d'une réflexion s'est ouvert depuis quelques années, et qui s'appuie sur l'expertise bâtie par un réseau de militantes et militants syndicaux siégeant sur les comités de retraite.

Un séminaire annuel sur les régimes de retraite, un appui continu en matière d'expertise et de support aux affiliés au sein de la centrale de même qu'une utilisation systématique de l'internet (listes d'envois, réseaux d'échanges, site Web) sont également prévus pour permettre une mise à jour continue des connaissances et assurer la circulation de l'information. Bref, le pari de la formation et du nécessaire développement des militantes

et militants, ainsi que la construction d'un réseau organisé, constituent l'assise sur laquelle le mouvement syndical québécois veut construire sa capacité d'action en matière de retraite, que ce soit pour la défense et l'amélioration des régimes publics, une action plus soutenue pour mettre en place ou améliorer des régimes complémentaires de retraite dans chaque entreprise syndiquée ou pour prendre davantage notre place dans l'administration de nos régimes de retraite et appuyer les membres de comités de retraite dans leur travail de représentation des intérêts des participants et bénéficiaires.

### **Conclusion**

Le système canadien des retraites est caractérisé par des régimes publics modestes, qui n'assurent même pas un revenu minimum au-dessus du seuil de pauvreté, encore moins une continuité du revenu après la retraite. Ces régimes assument ainsi une fonction d'assistance pour les plus démunis tout en assurant un revenu de base sur lequel viendront se greffer les régimes complémentaires privés. Car ce système s'appuie, pour dépasser le seuil de pauvreté et viser un taux de remplacement du revenu à la retraite acceptable, sur la mise en place sur une base volontaire de régimes semi-privés, c'est-à-dire des régimes complémentaires de retraite collectifs ou individuels bénéficiant d'une aide fiscale considérable dont profitent surtout les couches les plus aisées de la population. Les mailles du filet canadien de sécurité du revenu à la retraite comptent de bien grands trous.

L'action syndicale a d'abord porté sur la mise en place, puis la défense, des régimes publics. Elle a également visé à négocier pour l'ensemble des effectifs syndicaux la mise en place de régimes complémentaires de retraite de qualité au niveau de chaque établissement, une stratégie qui a permis de maintenir un taux de couverture des régimes de retraite qui recoupe pour l'essentiel le taux de syndicalisation. Toutefois, cet acquis d'ensemble permet tout de même de constater des inégalités importantes quant à la couverture ou la qualité des régimes entre le secteur public et le secteur privé, de même qu'entre la grande entreprise et les PME.

Les caisses de retraite sont appelées à prendre une part de plus en plus importante dans l'action syndicale, autant à la table de négociation que dans les placements, pour assurer la sécurité du revenu à la retraite des participants de ces régimes dans tous les secteurs organisés au plan syndical, mais pour faire en sorte également que les placements réalisés aujourd'hui contribuent à bâtir une communauté capable d'assurer une qualité de vie et un environnement adéquat aux personnes retraitées d'aujourd'hui et demain. Les caisses de retraite peuvent-elles de plus constituer un lieu de conscientisation sur les enjeux de la globalisation ou du développement durable, à partir de décisions et gestes concrets que peut poser localement chaque caisse de retraite, dans un mouvement avec d'autres caisses de re-

traite, et qui viendra compléter les autres outils d'action syndicale ? Le mouvement syndical québécois, à l'instar d'organisations syndicales ailleurs, a commencé à s'impliquer activement dans ce chantier. L'heure n'est pas aux bilans dans le dossier de l'implication syndicale dans la gestion des caisses de retraite, mais à dessiner les perspectives et à les arrimer à celles des alliés et partenaires éventuels. Et la formation et le développement des militantes et des militants, de même que leur mise en réseau afin de s'organiser, ont été délibérément mis au cœur de ces initiatives pour que ces enjeux soient portés par un mouvement large, prenant racine dans chaque milieu de travail.

**Références bibliographiques :**

- Agence des douanes et du revenu du Canada (2000), *Statistiques sur le revenu 2000 – Année d'imposition 1998*. Agence des douanes et du revenu du Canada.
- Beaulieu Jacqueline, Carole D'Amours, Brigitte Marceau, Claude Rodrigue (1999), *Guide du membre de comité de retraite*. Québec, Régie des rentes du Québec.
- Benefits and Pension Monitor (2002), *Canadian Group Forms Good Governance Coalition..*
- Calabrese Michael (1999), « Building on Past Success : Labor-Friendly Investment Vehicles And The Power Of Private Equity », *Heartland Labor Capital Conference*, Washington.
- Centre syndical et patronal du Canada (2001), *Du capital qui travaille ! Les caisses de retraite et les autres stratégies d'investissement dans l'économie*. Ottawa, Centre syndical et patronal du Canada.
- Côté Charles (2002), « La Baie manque de transparence, selon des militants », *La Presse*, 22 mai 2002, D4.
- Department of Finance Canada (1979), *Government of Canada Tax Expenditure Account*, Department of Finance Canada.
- (1980), *Government of Canada Tax Expenditure Account. An Account Of Tax Preferences In The Federal Income And Commodity Tax Systems, 1976-1980*, Department of Finance Canada.
- (1993), *Government of Canada Personal And Corporate Income Tax Expenditures*, Department of Finance Canada.
- Esping-Andersen, Gøsta (1990), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton, Princeton University Press.
- Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (2001), *Déclaration de politique sur la participation et l'orientation syndicales en matière de gestion des caisses de retraite (adoptée telle qu'amendée lors du 26e congrès de la FTQ)*. Montréal, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).
- Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (1996), *Le crédit d'impôt aux actionnaires du Fonds : dépense fiscale rentable pour l'économie et les gouvernements. Sommaire de l'étude intitulée Retombées économiques & fiscales des investissements du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ) – 1984-1995*, Montréal, Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ).
- Hebb Tessa (1999), « Canadian Labour Sponsored Investment Funds : A Model for U.S. Economically Targeted Investments », *Heartland Labor Capital Conference*, 1999, Washington.

- Lévesque Benoît, Paul R. Bélanger, Marie Bouchard, Marguerite Mandell, André Lavoie, Corinne Gendron, Ralph Rouzier (2000), *Un cas exemplaire de nouvelle gouvernance*. Montréal, Fonds de solidarité FTQ.
- Lizée Michel (1998), « Canada. Réforme du financement des régimes publics de retraite : une viabilité assurée ? », *Chronique internationale de l'IRES*, n°55, pp.49-56.
- (2001a), « Amendements à la loi sur les régimes complémentaires de retraite », *Chronique internationale de l'IRES*, n°68, janvier 2001
- (2001b), « Les stratégies canadienne et québécoise », *La Lettre de l'Observatoire des retraites*. n° 12, *Réserves et répartition*, mars 2001, 15-17.
- (2002), *Canadian Pension Funds And Active Ownership – An Overview*, Working Paper n°6. Washington, Center for Working Capital.
- Maser Karen, Thomas Dufour (2001), *Les avoirs et les dettes des Canadiens. Perspectives sur l'épargne au moyen des régimes de pension privés*, Vol. Catalogue n°13-596-XIF. Ottawa, Statistique-Canada.
- Ministère des Finances Canada (1985), *Compte du coût des mesures fiscales sélectives*, Ottawa, ministre des Approvisionnements et Services.
- (1995), *Gouvernement du Canada : Dépenses fiscales. Décembre 1994*, Ottawa, ministre des Finances.
- (1996), *Gouvernement du Canada : Dépenses fiscales*. 1995, Ottawa, ministre des Finances.
- (1999), *Gouvernement du Canada. Dépenses fiscales 1999*, Vol. Cat. F1-27/1999F, Ottawa, ministre des Finances.
- (2000), *Dépenses fiscales et évaluations 2000*, Vol. Cat. F1-27/2000F, Ottawa, ministre des Finances.
- Ministère des Finances du Québec (1996), *Les dépenses fiscales. On peut choisir ensemble. Fiscalité et financement des services publics*, Québec, Publications du Québec.
- Ministère des Finances Québec et ministère du Revenu Québec (1999), *Dépenses fiscales*, Edition 1999, ministère des Finances et ministère du Revenu du Québec.
- Myners Paul (2000), *Institutional Investment In The United Kingdom : A Review*. London.
- Sauviat, Catherine (2001), « Québec, la gestion des caisses de retraite : un nouveau levier de l'action syndicale pour la FTQ », *Chronique internationale de l'IRES*, n°68, janvier.
- Sauviat, Catherine (2001/2), « Syndicats et marchés financiers : bilan et limites des stratégies nord-américaines. Quelle valeur d'exemple pour les syndicats en Europe ? », *La Revue de l'IRES*, n°36.
- SHARE (2002), *News Release – Record Numbers Support Shareholder Resolution At The Bay On Sweatshops*, SHARE, May 23.



- Social Investment Organization (2000), *The Canadian Social Investment Review 2000. December 2000. A Comprehensive Survey Of Socially Responsible Investment In Canada*, The Social Investment Organization 2000.
- Statistique-Canada (2000), *Caisses de retraite en fiducie. Statistiques financières 1998*, Vol. Catalogue n° 74-201 XIB, Ottawa, ministre de l'Industrie.
- (2001), *Régimes de pension au Canada. 1<sup>er</sup> janvier 2000*, Vol. Catalogue n°74-401 XIB, Ottawa, ministre de l'Industrie.
- Trade Union Congress (2002), *Pensions in Peril : The Decline Of The Final Salary Scheme. A TUC Assessment*, London, Trade Union Congress.
- Yaron Gil (2002), *Corporate Social Responsibility And Socially Responsible Investment*, Submission to the Committee on Public Finance, National Assembly of Quebec by the Shareholder Association for Research and Education (SHARE), Vancouver.
- Zanglein Jayne Elizabeth, J. Hadley Edgar (1999), « Overcoming Institutional Barriers On The ETI Superhighways », Heartland Labor Capital Conference, 1999, Washington.