

## Le modèle néerlandais

Eve-Lyne Couturier

---

Number 771, March–April 2014

La retraite : une responsabilité collective

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/71265ac>

[See table of contents](#)

---

**Publisher(s)**

Centre justice et foi

**ISSN**

0034-3781 (print)

1929-3097 (digital)

[Explore this journal](#)

---

**Cite this article**

Couturier, E.-L. (2014). Le modèle néerlandais. *Relations*, (771), 17–17.

# Le modèle néerlandais

EVE-LYNE COUTURIER

Lorsqu'on cherche des modèles inspirants en matière de régimes de retraite, on se tourne souvent vers les Pays-Bas, dont le système est généralement perçu comme l'un des meilleurs au monde. Ce n'est pas que le nôtre soit si mauvais, au contraire. Cependant, il n'est pas parfait. Du côté des travailleurs, on aimerait un système qui offre un meilleur taux de couverture (plus de personnes participant à un régime de retraite) et un meilleur taux de remplacement (un revenu à la retraite plus près du revenu de travail). Du côté des employeurs, on rêve d'un système plus simple qui serait financé de manière adéquate, sans peser trop lourdement sur les états financiers.

Aux Pays-Bas, on semble avoir trouvé un système qui plaît à la majorité des participants. Comme au Canada, il est divisé principalement en trois paliers. D'abord, il y a la composante universelle, qui s'adresse à l'ensemble de la population. L'État s'assure ainsi que toutes les personnes retraitées reçoivent au moins l'équivalent de 70 % d'un revenu annuel basé sur le salaire minimum, soit environ 1500 dollars canadiens par mois. Ensuite, vient la partie qui est assurée conjointement par les employeurs et les employés. Dans ce cas, il s'agit de régimes complémentaires quasi obligatoires, qui permettent d'atteindre un taux de couverture dépassant les 95 %. Le troisième palier est celui de l'épargne individuelle. Grâce à ce système, la quasi-totalité des Néerlandais disposent de revenus équivalents – voire supérieurs – à la moyenne de ce qu'ils ont gagné durant leur vie active.

Il existe trois types de régimes quasi obligatoires. D'abord, les sectoriels : toutes les entreprises qui œuvrent dans le même secteur d'activité sont contraintes de participer à un même régime de retraite, ou alors d'en offrir un comparable ou supérieur. Ensuite, d'autres entreprises offrent un régime à la pièce ou en s'associant à un régime existant. Finalement, les professions libérales (médecins, avocats, dentistes, etc.) jouissent de leur propre régime. Tout comme pour le RRQ, au Québec, les frais de gestion sont très faibles, grâce entre autres au nombre important de cotisants.

Toutefois, alors que la composante universelle du système est financée par répartition (les personnes actives – et l'État – paient pour les personnes retraitées), les régimes complémentaires, en grande majorité des régimes à prestations déterminées, sont plutôt financés par capita-

lisation, c'est-à-dire que les prestations sont en partie liées aux rendements des placements effectués grâce aux cotisations. Cette structure mixte permet de limiter les risques de retrouver les fonds à sec à cause d'un ratio travailleurs/retraités défavorable, et permet aussi de ne pas miser entièrement sur les marchés financiers, qui connaissent des fluctuations parfois importantes.

De plus, selon la loi, il y a une séparation stricte entre les régimes de retraite et les entreprises. La santé financière de l'un ne devrait ainsi pas affecter celle de l'autre. Le taux de capitalisation légal est d'un minimum de 105 %, c'est-à-dire que les fonds doivent couvrir plus que l'ensemble des prestations à verser. Un fonds de réserve est également constitué afin d'éponger d'éventuels déficits. Plus les risques pris avec les placements sont élevés, plus les exigences du fonds sont importantes. Ces mécanismes permettent de limiter le recours à des mesures de redressement, obligatoires lorsque la capitalisation descend sous la barre des 105 %. Pour la plupart des régimes, on avait réussi à éviter cette situation jusqu'à la crise financière de 2008. Alors qu'en 2007, les fonds étaient financés à plus de 150 %, leur capitalisation a baissé à 102 % en 2008.

Bien que, selon nos standards, ces fonds étaient encore en bonne santé financière, la loi néerlandaise exigeait des redressements. Dans de tels cas, les risques sont alors partagés par l'employeur et les cotisants et, en ultime recours, les retraités. Toutefois, la notion de responsabilité collective est très forte et tous les acteurs en acceptent généralement les conséquences. Il faut dire que les règles étant très strictes, c'est avant tout pour prévenir une crise réelle qu'on essaie de renflouer les coffres. De plus, il existe un véritable attachement au système de retraite national, auquel l'ensemble de la population participe et qui permet à chacun d'avoir une retraite décente.

La crise de 2008 a tout de même laissé des séquelles. Plusieurs régimes de retraite du deuxième palier, soit les régimes complémentaires d'employeurs, ont été contraints d'augmenter les cotisations, de limiter l'indexation des prestations, voire de les réduire. Le vieillissement de la population est aussi appréhendé. L'âge de la retraite a ainsi été augmenté à 67 ans. Le système étant relativement bien financé et basé sur une forte mutualisation, cette érosion ne menace pas encore sa structure et il demeure possible d'envisager une retraite confortable. Tant que ces mesures de redressement demeurent exceptionnelles, le modèle néerlandais aura de quoi nous inspirer, au Québec.

L'auteure est chercheuse à l'Institut de recherche et d'informations socio-économiques (IRIS)