

La terminologie des rentes de retraite

Louis-Paul Béguin

Volume 44, numéro 3, 1976

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1103908ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1103908ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

HEC Montréal

ISSN

0004-6027 (imprimé)

2817-3465 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce document

Béguin, L.-P. (1976). La terminologie des rentes de retraite. *Assurances*, 44(3), 157–167. <https://doi.org/10.7202/1103908ar>

Résumé de l'article

Nous sommes heureux de présenter à nos lecteurs cette excellente étude de Monsieur Béguin. Avec sa collaboration et celle des assureurs, la Régie avance rapidement dans son oeuvre de terminologie. Il faut s'en réjouir; mais peut-être aussi souhaiter que le gouvernement décide de faire du vocabulaire, ainsi mis au point, la langue technique officielle. Tout métier comporte un jargon. Pour qu'il ne soit pas informe, il faut s'efforcer de l'uniformiser et, à un moment donné, de le faire reconnaître. Nous nous excusons de revenir sur le sujet. Nous n'hésitons pas à le faire, cependant, tant il nous paraît essentiel. A.

La terminologie des rentes de retraite

par

LOUIS-PAUL BÉGUIN

de la Régie de la langue française

Nous sommes heureux de présenter à nos lecteurs cette excellente étude de Monsieur Béguin. Avec sa collaboration et celle des assureurs, la Régie avance rapidement dans son œuvre de terminologie. Il faut s'en réjouir; mais peut-être aussi souhaiter que le gouvernement décide de faire du vocabulaire, ainsi mis au point, la langue technique officielle. Tout métier comporte un jargon. Pour qu'il ne soit pas informe, il faut s'efforcer de l'uniformiser et, à un moment donné, de le faire reconnaître. Nous nous excusons de revenir sur le sujet. Nous n'hésitons pas à le faire, cependant, tant il nous paraît essentiel. A.

157



La retraite: une transition à prévoir

Hippocrate disait que la soixante-troisième année de la vie d'un homme était particulièrement critique. Sans être aussi catégorique de nos jours, il faut reconnaître que l'espérance de la vie humaine ayant passé de 45 à 68 ans pour les hommes et de 48 à 75 ans pour les femmes, il est nécessaire de prévoir longtemps d'avance de quels revenus on pourra disposer après la période active de sa vie. Prendre sa retraite est un événement important, souvent à tort considéré comme le symbole de la vieillesse. Toutefois, la transition n'en constitue pas moins un problème psychologique. L'âge normal de la retraite étant en général fixé à 65 ans, la perte des revenus professionnels est effectivement le grand souci du salarié. C'est pourquoi les

régimes de retraite sont devenus, dans un État moderne, des « services » nécessaires. C'est un peu la reconnaissance d'un droit, qui fait profiter le retraité du fruit de son travail actif alors qu'il est entré dans la période d'inactivité et qu'il peut espérer vivre encore de nombreuses années.

158 Comment examiner le problème des rentes de retraite, dans une optique terminologique, afin d'en exposer, succinctement mais clairement, le vocabulaire français si maltraité par la mauvaise traduction au Canada ?

La Régie de la langue française a commencé, avec la Régie des rentes du Québec, la normalisation du vocabulaire des rentes de retraite. Pour en parler logiquement et simplement, imaginons l'évolution de la situation d'un salarié, depuis son entrée en fonction, jusqu'après sa mise à la retraite. Nous examinerons le mécanisme de la rente de retraite d'un point de vue technique, toujours en mettant l'accent sur la terminologie, et nous en profiterons pour dire, en passant, quelques mots du contrat individuel de retraite (rentes individuelles).

Avant d'imaginer notre salarié, voyons quelques principes généraux que doivent nécessairement connaître l'employeur et son personnel prêts à adhérer, chacun dans son intérêt respectif, à un régime de retraite.

Régimes et contrats de rentes de retraite

Qu'est-ce qu'un régime de retraite ? Appelé en anglais *retirement (pension) plan*, c'est un ensemble de dispositions prévoyant le service d'une rente de retraite, à des salariés en général. Le régime est dit national ou universel lorsqu'il est établi et géré par l'État en vertu d'une loi et qu'il vise l'ensemble de la population. C'est le cas du Régime de rentes du Québec et du Régime de pensions du Canada. Par opposition au régime universel, le régime privé est un régime de retraite

établi par un organisme privé. Lorsqu'il vient s'ajouter au régime universel, on l'appelle régime complémentaire et non régime supplémentaire, même si l'anglais le nomme *supplementary retirement plan*. Tout régime déclaré conforme aux dispositions de la loi est dit : régime agréé (*registered plan*).

Le contrat individuel de retraite est souscrit auprès d'une compagnie d'assurances et prévoit le service d'une rente de retraite (*individual annuity policy*). On distingue le contrat collectif de retraite (*group annuity policy*) souscrit auprès d'une compagnie d'assurances au bénéfice de salariés ou même de membres d'une association, et le contrat collectif (de retraite) garanti (*insured group annuity*), en vertu duquel les éléments de retraite sont garantis par l'assureur dès la perception de la prime.

159

L'adhésion

Lorsqu'un employeur décide de souscrire un régime de retraite pour ses employés, il lui faut choisir le type de régime qui lui convient. Il peut constituer une caisse de retraite (*retirement fund*). La caisse de retraite est, soit un fonds alimenté par des cotisations, soit une institution de retraite. Si le régime de retraite est garanti (*insured*), les prestations en sont garanties en totalité par l'État ou par une compagnie d'assurances. S'il s'agit d'un régime non garanti (*uninsured plan*), des représentants de l'employeur et des salariés — ou uniquement des représentants des salariés —, ont la faculté de former un comité de retraite qui agit à titre d'administrateur. La personne physique ou morale, chargée par l'administrateur d'un régime de gérer la caisse, s'appelle « gestionnaire de caisse de retraite » (*funding agency*).

Pour bénéficier des avantages d'un régime de retraite souscrit par son employeur, le salarié doit remplir un bulletin

d'adhésion ou d'affiliation (en anglais: *enrollment card*). Le salarié (*employee*) devient, s'il est admissible (*eligible*) et accepté dans le régime, un participant (*participating member*), défini comme étant le salarié actuel ou ancien qui a droit ou peut avoir droit, à des prestations au titre d'un régime de retraite. Précisons que l'admissible est le salarié qui remplit effectivement les conditions d'adhésion à un régime, mais qui n'est pas encore admis; ce qui équivaut bien à l'anglais: *eligible*.

Le salarié doit tout de même accomplir une période probatoire de service (*waiting period*) avant de pouvoir participer au régime. Le salarié, ensuite, devient cotisant (*contributing employee*) s'il doit, en vertu du régime choisi par l'employeur, payer des cotisations (*contributions*). La cotisation est calculée selon l'assiette des cotisations (*basis of contribution*), assiette qui, souvent, correspond à la totalité du salaire du participant. Les cotisations sont fixées selon un barème prévu, et la méthode de calcul (*contribution formula*) de ces cotisations permet de déterminer les cotisations salariales et patronales. Car le régime est contributif (*contributory*) s'il est financé par l'employeur et par le participant. Il est dit non contributif (*non-contributory*) s'il l'est exclusivement par l'employeur. On doit, certes, tenir compte également des salaires pour établir et fixer la cotisation. La limite du salaire au-dessus de laquelle aucune cotisation n'est exigée est appelée le plafond du régime (*maximum earnings for the purpose of the plan*). La limite du salaire au-dessous de laquelle aucune cotisation n'est à payer est dite plancher du régime (*minimum earnings for the purpose of the plan*). La fraction de salaire soumise aux cotisations d'un régime (universel ou privé), s'appelle le salaire cotisable (*pensionable earnings*). Le salaire plafonné est d'autre part, la fraction maximale d'un salaire soumise aux cotisations d'un régime

universel (*maximum pensionable earnings*). Ajoutons que les cotisations sont, généralement, retenues par l'employeur sur le salaire du cotisant par précompte (*salary/payroll deduction*). De plus, toute partie de salaire se trouvant entre un plancher et un plafond, et qui sert de base de calcul des cotisations ou des prestations d'un régime de retraite, est appelée tranche de salaire (*salary portion*).

Droits à retraite: éléments ou points de retraite

161

Le salarié, devenu participant, qu'il cotise ou non, peut donc espérer, si les conditions restent les mêmes, bénéficier, en remplacement de son salaire, d'une rente de retraite quand il cessera ses activités professionnelles. Il acquiert, en fait, certains droits à retraite (*retirement credits*). On définit les droits à retraite comme étant la somme des éléments ou des points de retraite acquis par le participant à un moment donné. Qu'entend-on par éléments de retraite et par points de retraite ? Il faut, pour bien comprendre la différence entre élément et point, dire quelques mots des deux principaux systèmes de financement d'un régime de retraite.

Par la constitution de réserves, il est possible de couvrir les engagements d'un régime: c'est le régime par capitalisation (*funded pension plan*). Dans ce système, l'élément de retraite est la fraction de rente exprimée sous forme de somme ou de pourcentage, attribuée au participant pour une période donnée. Le régime de retraite par répartition est le deuxième système, employé surtout en France, et qui attribue, non pas des éléments de retraite, mais des points de retraite. En vertu de la répartition, on perçoit chaque année les cotisations nécessaires pour honorer les engagements de l'année. Les salariés actifs paient, autrement dit, les prestations des retraités. C'est ce que nous avons appelé le régime par répartition pure (*pay-as-you-go plan*). Le régime par répartition utilisé en

162

France a été quelque peu modifié, pour pallier les aléas de la répartition pure. Selon ce régime par répartition « modernisé », on ne perçoit plus les cotisations pour couvrir les engagements d'une année. La perception se fait au cours d'une période donnée, pour couvrir les engagements de cette période. Un principe de compensation, par constitution de certaines réserves, a été également adopté. Chaque année, on calcule le point de retraite, unité de compte de rente, attribué au participant pour l'année. Ce point est revalorisé de temps à autre, pour faire bénéficier les participants des hausses de salaire des « actifs ». Ce régime par répartition peut se dire en anglais: *modified pay-as-you-go plan*. Unité de compte (*unit accumulation*) est une expression utilisée dans le contrat individuel. C'est l'unité qui sert, dans un contrat individuel de retraite, à déterminer la rente à capital variable d'un constituant. Le constituant est celui qui fournit le capital nécessaire à la constitution d'une rente individuelle (*annuity applicant*). Mais on peut aussi, dans un régime, parler de constitution de rente. Cela, chaque fois qu'il y a établissement d'une rente moyennant l'aliénation d'un capital (*annuity purchase*).

L'acquisition des droits à retraite

Si le salarié, cotisant depuis plusieurs années, sort du régime, il peut demander le remboursement de ses cotisations ou l'acquisition d'une rente différée (*deferred annuity*). Ce sont les prestations de sortie (*withdrawal benefit*). Mais si, selon les modalités du régime, il lui est impossible de retirer les cotisations versées, on dit qu'il y a immobilisation des cotisations (*locking in* ou *locked-in vesting*). On entend par acquisition (*vesting*), l'attribution, à la cession du paiement des cotisations, des droits aux prestations du régime émanant des cotisations patronales. L'acquisition peut être immédiate — dès l'adhésion du salarié —, ou différée (*delayed vesting*),

c'est-à-dire ne commencer qu'au moment où le participant satisfait à certaines conditions portant sur l'âge, la durée de service ou la durée de participation. Ce qui nous amène à un des facteurs importants de détermination d'une rente de retraite: la période d'activité du salarié.

Les années de service

L'ensemble des périodes qui donnent lieu à l'attribution de points de retraite ou d'éléments de retraite se désigne par l'expression: années (de service) décomptées (*credited years of service*). Il peut arriver qu'on attribue au salarié des points ou des éléments de retraite pour une période d'activité pendant laquelle il n'a pas cotisé. On dit alors qu'il y a validation. On appelle les années validées, *non-contributory validated years of service* en anglais. D'autre part, toute période de service qui peut être retenue pour le calcul de la rente de retraite, en vertu d'un régime, est une période validable (*eligible period*). 163

Toutes les périodes d'activité accomplies par un salarié chez un employeur, soit après la prise d'effet d'un régime de retraite, soit après son adhésion au régime sont des services futurs. Il y a danger de mauvaise interprétation de l'expression anglaise équivalente, *current future service* ou *future service*, qu'on ne doit pas traduire par services courants. Le « Levy » nous donne *current service(s)* comme synonyme de *future service(s)*. Il s'agit effectivement des engagements futurs du régime, considérés selon leur valeur actuelle. Quant aux services passés (*past service*), ce sont les périodes d'activité accomplies par un salarié chez un employeur, soit avant la prise d'effet d'un régime de retraite, soit avant son adhésion au régime. On dit aussi: services antérieurs.

Le service de la rente

164 Voici donc le moment où le participant doit prendre sa retraite. L'âge normal est, en général, de 65 ans. C'est l'âge fixé pour le départ en retraite (*normal retirement age*). Cet âge est indiqué dans le contrat individuel ou dans le régime. Pour avoir droit aux prestations, le participant doit remplir un certain nombre de conditions; on parle des conditions d'ouverture du droit (aux prestations), soit, en anglais, *eligibility to a pension*. Le participant demande alors la liquidation de sa retraite, expression « dépassant » l'anglais équivalent (*pension calculation*) signifiant: détermination du montant de la rente payable. Le mot pension est utilisé pour désigner la rente de retraite, et par définition, c'est l'allocation périodique versée à une personne (voir Robert). Entre le moment où le participant demande la liquidation de sa retraite et celui du versement de sa pension (ou de sa rente) périodique, il se passe évidemment un certain temps. Le calcul de la rente dépend des droits à retraite calculés selon la méthode adoptée. Ainsi, le régime « Fin de carrière », régime à prestations partiellement déterminées, permet de calculer la rente de retraite en fonction du salaire atteint pendant une période arrêtée en fin de carrière et selon le nombre d'années de service (*final average earnings plan*). Le régime « Reconstitution de carrière » (*career earnings plan*) s'en tient au salaire pour chaque année de service du participant. En vertu du régime « Pourcentage fixe du salaire » (*level percentage of earnings plan*), la rente de retraite est calculée d'après un pourcentage du salaire d'une année donnée en cours de carrière, quel que soit le nombre des années de service du participant. Mentionnons aussi le régime « Salaire maximal moyen » (*average best earnings plan*), régime à prestations partiellement déterminées, dans lequel la rente de retraite est calculée en fonction des plus hauts salaires durant une période déter-

minée de la carrière du participant, et aussi en fonction du nombre des années de service. Le régime à prestations déterminées (*flat benefit plan*) prévoit, quel que soit le salaire, une rente annuelle fixe, établie sans égard aux années de service, ou une rente constituée des fractions de rente acquises pour chaque mois ou année de service. Le régime à prestations indéterminées fixe la cotisation, la rente étant établie au départ en retraite d'après les fonds à l'actif du participant. En anglais, ce régime se dit: *non-defined benefit plan*.

165

Servir une rente, c'est en verser les arrérages, qui sont les sommes versées à échéance périodique, en exécution d'un régime ou d'un contrat individuel de rente. Service de rente se dit *annuity payment* et arrérages (de rente), *annuity installment*.

Le salarié devient rentier

Si le participant prend sa retraite avant l'âge normal de retraite, on dit qu'il y a retraite anticipée (*early retirement*). Dans ce cas, la rente, anticipée elle aussi, peut être réduite au prorata (*accrued pension with proportional reduction*) ou réduite par calculs actuariels (*accrued pension with actuarial reduction*). Si le participant sort du régime, il peut avoir droit à une rente différée (*deferred annuity*). La retraite différée, elle, est la retraite prise après l'âge normal de la retraite (*postponed retirement*).

Si la rente est totalement ou partiellement reportée, après le décès du rentier (*annuitant*), sur la tête du conjoint survivant ou sur celle de toute autre personne désignée, on dit que la rente est réversible (*joint annuity*). La rente servie au bénéficiaire après le décès d'une personne désignée par un régime ou par un contrat individuel est une rente de survie (*survivorship annuity*). D'une manière générale, le mot ren-

tier (*annuitant*) désigne toute personne bénéficiant du service d'une rente. La rente (*annuity*), est la somme payable périodiquement en contrepartie d'un capital constitué par des cotisations ou des primes. En rentes individuelles, plusieurs expressions sont à retenir. Le capital constitutif (de rente), *annuity consideration* ou *annuity purchase money* en anglais, est la somme versée pour la constitution d'une rente individuelle. Il a, comme synonymes, les expressions « sommes constitutives de rentes » et « primes de rente ». Par constituant, on entend, en rentes individuelles, la personne qui fournit le capital nécessaire à cette constitution (*annuity applicant*). Le constituant est, en somme, l'équivalent du cotisant. Toujours dans les rentes individuelles, le crédirentier est la personne à qui une rente est servie. Le débirentier, par contre, est la personne physique ou morale qui s'engage à servir une rente. Ce sont, respectivement le *grantee* et le *grantor of an annuity*.

Dans un contrat individuel de retraite, il peut exister une disposition prévoyant le remboursement du montant des primes, advenant le décès du rentier avant l'entrée en jouissance de la rente individuelle. C'est la contre-assurance (*return of premiums*). L'expression « entrée en jouissance » s'applique dans tous les cas où il y a versement de prestations, soit au titre d'un régime, soit en vertu d'un contrat individuel. C'est, plus précisément, le moment à partir duquel la personne commence à bénéficier de ces prestations (*commencement date*).

Une garantie accessoire: les prestations d'invalidité

Un régime de retraite ou un contrat de rentes individuelles peut donner droit également à des prestations d'invalidité. La rente d'invalidité (*disability pension*) est versée à la personne sur la tête de laquelle la rente repose, lorsqu'elle est frappée d'invalidité. Il peut aussi y avoir exonération des cotisations ou des primes (*waiver*), en cas d'invalidité d'un

participant ou d'un constituant. C'est une dispense du paiement des cotisations ou des primes. Pour la période donnant lieu à cette dispense, il y a attribution d'éléments (ou de points) de retraite.

La normalisation du vocabulaire des rentes

Voilà donc quelques termes de ce domaine si vaste et si complexe qu'on appelle les rentes de retraite. Nous allons continuer à normaliser le français de cette technique au sujet de laquelle le président de la Régie des rentes du Québec s'exprime en ces termes, dans l'avant-propos du vocabulaire que la Régie de la langue française s'apprête à publier: « La terminologie particulière des rentes de retraite, dit M. Gill Fortier, se doit d'être claire et précise . . . Les régimes de retraite et les contrats de rente apportent à tous les Québécois, qu'ils cotisent à un régime privé ou à un régime d'État ou qu'ils se constituent une rente de retraite par contrat individuel, la promesse d'une grande sécurité financière, après les années d'activité professionnelle ».

167

Pour sa part, M. Maurice Forget, président de la Régie de la langue française, déclare dans la préface du même vocabulaire: « Le désir des deux régies de normaliser ensemble le vocabulaire des rentes est un exemple de la volonté de l'État de voir à ce qu'on s'adresse à la population du Québec dans un français exact et d'excellente qualité ».