

***Commission nationale sur la
participation au marché du travail des
travailleuses et des travailleurs
expérimentés de 55 ans et plus***

***Analyse des dispositions des
régimes de retraite ayant pour
effet d'inciter les travailleurs
à la retraite hâtive***

14 décembre 2010

RÉSUMÉ

Le système de retraite au Québec repose sur plusieurs composantes qui sont complémentaires. En plus de prestations d'assistance financées par les impôts fédéraux (supplément de revenu garanti, ou SRG, et allocation au conjoint), le système repose sur :

- une prestation quasi universelle (pension de la sécurité de la vieillesse, ou PSV);
- une rente de retraite du Régime de rentes du Québec (RRQ) qui sert à remplacer au moment de la retraite une partie des revenus d'emploi (25 % jusqu'au Maximum des Gains Admissibles (MGA));
- des régimes privés mis sur pied par les employeurs (régimes spécifiques pour la fonction publique et régimes complémentaires de retraite ou régimes d'épargne-retraite pour les travailleurs des autres secteurs); et
- des régimes d'épargne-retraite individuels mis sur pied et financés par les travailleurs.

Le système de retraite au Québec a évolué au rythme de l'évolution des besoins du marché de l'emploi. Bien que l'espérance de vie ait fortement augmenté depuis les années 1950 (de 11,5 années pour les hommes et de 13,5 années pour femmes), l'âge d'admissibilité aux prestations a diminué durant cette période, de 70 à 65 ans pour la PSV et de 68 à 60 ans pour la rente de retraite du RRQ.

Toutes les composantes du système de retraite au Québec ont le même âge « normal » de retraite, soit 65 ans. Cet âge devient en quelque sorte le « plafond psychologique » de la retraite puisque les sources de revenu de retraite sont toutes disponibles à cet âge.

Les différentes législations qui encadrent la retraite au Québec contiennent des dispositions qui favorisent la prise de retraite hâtive en procurant une grande flexibilité en regard de la retraite anticipée:

- La rente de retraite du RRQ est payable dès l'âge de 60 ans et, le cas échéant, la rente est réduite d'un facteur d'ajustement qui avantage le travailleur qui demande le versement de sa rente avant 65 ans;
- Dans les régimes privés offerts aux employés de la fonction publique, l'admissibilité à une rente de retraite à 55 ans, jumelée à la formule de rente qui prévoit le versement d'une rente plus élevée avant 65 ans, favorise l'accès à une autonomie financière plus hâtive. De plus, le droit à une rente sans réduction (retraite facultative) s'acquiert notamment dans le RREGOP à 60 ans ou à l'âge auquel le travailleur compte 35 années de service, selon le premier âge;

- Dans les régimes privés offerts aux employés des autres secteurs d'activité, la loi impose une retraite normale au plus tard à 65 ans, contraint les régimes à offrir la retraite anticipée à un jeune âge (dans les dix années précédant la retraite normale) et permet aux participants qui le désirent de recevoir une rente temporaire jusqu'à 65 ans;
- Enfin, la Loi de l'impôt sur le revenu a influencé la conception des régimes complémentaires en favorisant indirectement la mise sur pied de régimes contenant des conditions de retraite anticipée avantageuses (ces conditions ne sont pas directement considérées dans le facteur d'équivalence, ce qui laisse aux travailleurs une plus grande marge de cotisation à leurs REER).

Plusieurs initiatives législatives ont vu le jour au cours des dernières années pour favoriser la transition travail – retraite des travailleurs. Les législateurs ont opté pour des mesures permettant une grande flexibilité d'action aux employeurs et aux travailleurs :

- Un supplément de rente est prévu dans le RRQ pour les personnes qui reçoivent la rente de retraite du RRQ et qui demeurent sur le marché du travail;
- Dans la fonction publique, il existe des programmes spéciaux favorisant la retraite progressive avant 65 ans ou le maintien en emploi après 65 ans;
- Dans les régimes complémentaires de retraite, si le régime le permet, dans le cadre d'une entente individuelle avec son employeur, un travailleur âgé de 60 ans, ou un travailleur âgé de 55 ans qui a droit à une retraite facultative dans son régime de retraite, peut recevoir des prestations de retraite progressive du régime jusqu'à sa retraite définitive (ou au plus tard jusqu'à 65 ans) tout en continuant à accumuler des droits selon sa période de travail.

Bien que les outils soient disponibles dans la législation québécoise pour appuyer les efforts favorisant la retraite progressive, les modes d'emploi qui rendraient ces outils bénéfiques ne semblent pas encore avoir été établis. Ces outils demeurent donc peu utilisés pour le moment.

Au Québec, près de 4 travailleurs sur 10 (soit 1 587 500 travailleurs) ne bénéficient d'aucun régime de retraite privé et dépendent des régimes publics pour subvenir à leurs besoins au moment de la retraite.

Dans le secteur public, qui regroupe la fonction publique, les secteurs municipal et universitaire de même que les sociétés d'état, la presque totalité des travailleurs sont couverts par un régime de retraite de type « prestations déterminées ». Ces travailleurs ont accès à une importante source de revenu de retraite dès l'âge de 55 ans et, loin d'être une coïncidence, leur âge moyen de prise de retraite est le plus bas au Québec (en

comparaison avec ceux des travailleurs du secteur privé et des travailleurs autonomes). Dans les secteurs municipal et universitaire, les régimes de retraite québécois procurent de meilleurs revenus de retraite anticipée que les régimes de retraite couvrant les travailleurs de ces secteurs ailleurs au Canada. Cela n'est certainement pas étranger au fait que l'âge moyen de la retraite au Québec soit inférieur d'environ 2 ans à l'âge moyen de la retraite ailleurs au Canada.

Dans le secteur privé, le portrait est passablement différent :

- La majorité des 1 587 500 travailleurs qui ne bénéficient d'aucun régime de retraite proviennent du secteur privé;
- Parmi les quelques 1 832 900 travailleurs restant du secteur privé, près de 70 % participent à un régime de capitalisation (régime de retraite à cotisation déterminée ou REER); ces travailleurs sont moins susceptibles d'atteindre une autonomie financière hâtive, sauf s'ils cotisent beaucoup et sur une longue période;
- Les autres travailleurs du secteur privé bénéficient d'un régime de retraite de type « prestations déterminées ». La qualité de ces régimes en termes de niveau de rente et de retraite anticipée varie grandement d'un régime à l'autre et est généralement moindre que celle que l'on retrouve dans le secteur public.

Une analyse comparative du niveau de remplacement de revenu net que procure le « régime-type » de chacun des secteurs d'activité étudiés permet de mieux comprendre le comportement de certains travailleurs envers la retraite :

- Le « plafond psychologique » de la retraite se confirme; en combinant les revenus de retraite provenant des régimes publics et du régime-type de chacun des secteurs d'activité, un travailleur gagnant un revenu similaire au MGA, qui prend sa retraite à 65 ans après une pleine carrière de 35 ans de participation dans son régime privé de retraite, peut remplacer une portion importante de son revenu d'emploi net;
- Les régimes du secteur municipal procurent de meilleurs revenus de retraite nets, et ce, selon tous les scénarios étudiés;
- Les régimes de retraite de la fonction publique et du secteur universitaire procurent également de bons revenus de retraite et permettent à plusieurs travailleurs qui le désirent de se retirer hâtivement;
- Compte tenu de la grande diversité de régimes existant dans le secteur privé, il est plus hasardeux de tirer une conclusion de cette nature.

L'analyse des systèmes de retraite ailleurs dans le monde permet de constater que plusieurs pays ont mis en place ou entamé des réformes visant à assurer la viabilité de leur système. Des pays comme l'Allemagne, la France et la Suède ont un système de retraite qui repose de façon importante sur les régimes publics. Dans ces pays, des réformes

visant le régime public ont un effet important sur le comportement des travailleurs. Au Québec, le système a plusieurs composantes et l'importance relative des régimes publics est moindre.

Plusieurs des réformes récentes ont pour objet de relever l'âge officiel de la retraite. Ce relèvement se fait souvent par étapes. Dans certains pays, on a d'abord ramené l'âge officiel pour les femmes au même niveau que celui des hommes, pour ensuite relever l'âge officiel jusqu'à 65 ans. Puis, dans certains pays comme les États-Unis et le Royaume-Uni, on a graduellement reporté l'âge officiel de la retraite à un âge supérieur à 65 ans.

D'autres réformes ont pour objet de réduire le taux de remplacement de revenu du régime public, d'augmenter les primes pour des départs différés ou d'augmenter les réductions pour les départs anticipés, ou de lutter contre la discrimination liée à l'âge en emploi. Plusieurs de ces solutions pourraient trouver application dans le contexte du système de retraite au Québec.

Une solution unique ne permettrait pas à elle seule de répondre aux besoins de la société québécoise relativement à la participation active au marché du travail des travailleurs âgés de 55 ans et plus. Plusieurs pistes de solution sont présentées afin de répondre à ces besoins :

- **Retarder l'âge normal de la retraite (65 ans)** : Cette solution s'inscrit dans un contexte à long terme et, compte tenu de la structure du système de retraite au Québec, est complexe à mettre en place. À court et moyen termes, puisque les travailleurs du Québec se retirent en moyenne à 61 ans, soit bien avant 65 ans, des mesures visant à relever l'âge moyen de la prise de retraite ont davantage de potentiel de succès;
- **Régime de rentes du Québec** : Plusieurs pistes de solution ont été explorées dans le cadre de la consultation publique de 2008 et certaines devraient être mises de l'avant bientôt. Deux autres modifications pourraient être envisagées :
 - Augmenter les facteurs d'ajustement applicables avant 65 ans (comme le Régime de pensions du Canada);
 - Bonifier le RRQ, en maintenant la cohérence avec le Régime de pensions du Canada, fait partie des débats publics actuels. Toute solution en ce sens devra toutefois être fondée sur le principe de la pleine capitalisation et éviter les transferts intergénérationnels;
- **Régimes privés pour les employés de la fonction publique** : Le gouvernement, dans son rôle d'employeur d'une partie importante de la population active québécoise, devrait assurer le leadership et analyser des solutions fondées sur des stratégies d'employeur visant la fidélisation de la main d'œuvre en fin de carrière.

Les approches retenues devraient viser à répondre aux besoins en matière de fidélisation de la main d'œuvre et, ce faisant, à répondre aux attentes des employés;

- **Régimes privés pour les employés des autres secteurs d'activité** : Compte tenu des besoins variés de chaque employeur, les pistes de solution devraient prévoir une grande flexibilité pour les employeurs afin de faire face à leurs besoins. La possibilité de « recycler » les subventions de retraite anticipée non utilisées en bonification de prestations payables ultérieurement est une piste de solution à étudier;
- **Règles fiscales** : Que ce soient des mesures fiscales visant les revenus de retraite ou les revenus d'emploi, ou des subventions aux entreprises favorisant l'embauche ou le maintien en emploi des travailleurs âgés, les règles fiscales pourraient être d'un précieux secours pour le gouvernement ;
- **Autres mesures** : En provoquant la communication sur l'importance de revoir les paradigmes passés du marché de l'emploi, le gouvernement assurerait un leadership dont la société québécoise a grandement besoin. Favoriser la formation continue des travailleurs âgés de 45 ans et plus par diverses mesures ferait bénéficier la société d'une valorisation de l'employabilité des travailleurs expérimentés. Enfin, la sensibilisation de la population aux effets de la longévité sur leur retraite devrait faire partie du train de mesures à mettre en place.

TABLE DES MATIÈRES

	Page
1.0 Introduction et contexte	1
2.0 Survol du système de retraite au Québec.....	3
2.1 Composantes du système de retraite au Québec	3
2.2 Loi sur la sécurité de la vieillesse	3
2.3 Régime de rentes du Québec.....	4
2.4 Régimes privés d'épargne-retraite avec financement des employeurs ou avec financement individuel	6
2.5 Évolution du système de retraite au Québec.....	6
3.0 Dispositions légales favorisant la prise de retraite hâtive au Québec.....	10
3.1 Âge de retraite	10
3.2 Loi sur la sécurité de la vieillesse	10
3.3 Régime de rentes du Québec.....	11
3.4 Régimes privés de retraite.....	13
3.5 Loi de l'impôt sur le revenu.....	18
3.6 Constats	20
4.0 Retraite progressive.....	21
4.1 Deux visions de la retraite progressive.....	21
4.2 Supplément de rente du RRQ	22
4.3 Mesures visant les travailleurs de la fonction publique du Québec.....	23
4.4 Loi de l'impôt sur le revenu.....	24
4.5 Mesures visant les travailleurs du secteur privé et du secteur public bénéficiant de régimes complémentaires de retraite au Québec	25
4.6 Constats	30
5.0 Régimes de retraite privés au Québec	32
5.1 Admissibilité aux diverses sources de revenu de retraite.....	32
5.2 Schématisation du marché de la retraite au Québec	33
5.3 Analyse des régimes de la fonction publique du Québec.....	36
5.4 Analyse des régimes du secteur municipal au Québec.....	41
5.5 Analyse des régimes du secteur universitaire au Québec	44
5.6 Analyse des régimes de retraite du secteur privé au Québec.....	48
5.7 Incidence de la prise de retraite	50
5.8 Niveau de remplacement de revenu.....	53

6.0	Comparaison internationale du système de retraite canadien	58
6.1	Survol des grandes caractéristiques des systèmes de retraite étrangers ..	58
6.2	Incidence de la retraite anticipée.....	62
7.0	Pistes de solution.....	65
7.1	Retarder l'âge normal de la retraite (65 ans) dans les divers régimes et programmes	65
7.2	Régime de rentes du Québec.....	66
7.3	Régimes privés pour les employés de la fonction publique.....	69
7.4	Régimes privés pour les employés du secteur municipal, du secteur universitaire et du secteur privé.....	73
7.5	Règles fiscales	76
7.6	Autres éléments.....	78
8.0	Conclusion / prochaines étapes	81

Annexe A - Comparaison avec certains régimes de la fonction publique canadienne

Annexe B - Fidélisation de la main d'œuvre en fin de carrière

Bibliographie

SECTION 1

INTRODUCTION ET CONTEXTE

Nous avons été mandatés par la Commission nationale sur la participation au marché du travail des travailleuses et des travailleurs expérimentés de 55 ans et plus (la « Commission ») afin d'analyser les dispositions des régimes de retraite ayant pour effet d'inciter les travailleurs à prendre une retraite hâtive.

Le présent rapport vise à atteindre les objectifs suivants :

- Analyser les principales dispositions du Régime de rentes du Québec (Régime de pensions du Canada) et des régimes complémentaires de retraite qui incitent les travailleurs québécois à partir hâtivement à la retraite;
- Analyser les règles fiscales applicables aux régimes de retraite qui contribuent à accroître l'effet incitatif en faveur de la retraite hâtive;
- Comparer les dispositions des régimes de retraite et des règles fiscales appliquées au Québec avec celles des autres provinces canadiennes et de certains pays;
- Identifier les modifications possibles aux régimes et/ou la réglementation en matière de retraite pour favoriser le prolongement de la période de participation au marché du travail.

Dans un premier temps, nous proposons à la section 2 un survol du système de retraite au Québec, avec un regard sur chacune de ses composantes et sur son évolution dans le temps.

La section 3 du rapport énumère et explique les dispositions légales favorisant la prise de retraite au Québec, et ce, pour la Loi sur la sécurité de la vieillesse, le Régime de rentes du Québec, les régimes de la fonction publique, les régimes complémentaires de retraite et la Loi de l'impôt sur le revenu.

La section 4 traite de façon séparée de la retraite progressive, car les mesures qui s'y rattachent peuvent avoir des effets particuliers sur la force de travail. Un survol des nouvelles dispositions mises de l'avant pour favoriser la retraite progressive dans le Régime des rentes du Québec et pour les régimes complémentaires, et de leurs effets, est présenté et discuté à cette section.

La section 5 dresse le portrait des régimes privés de retraite au Québec, et ce, à partir d'une répartition de la population active québécoise selon la couverture par des régimes de retraite. Cette analyse permet d'identifier un régime-type par secteur d'emploi qui sera utilisé pour les fins d'une comparaison du niveau de remplacement de revenu net par secteur.

La section 6 présente une comparaison du système de retraite canadien avec celui de divers pays, et traite des pistes de solution mises de l'avant dans les grandes réformes des dernières décennies pour répondre aux besoins évolutifs des divers pays.

La section 7 présente de façon sommaire les pistes de solution identifiées pour chacun des grands thèmes retenus, à savoir l'âge normal de la retraite, le Régime de rentes du Québec, les régimes des employés de la fonction publique, les régimes complémentaires, les règles fiscales et les autres éléments.

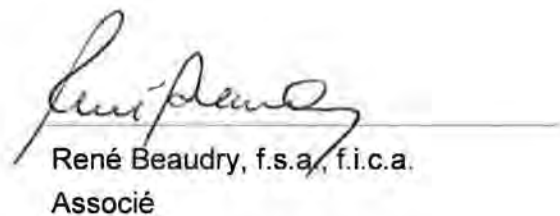
A la suite de la présentation du rapport à la Commission, les prochaines étapes consisteront à élaborer les pistes de solution retenues par la Commission, approfondir les éléments soulevés par la Commission et répondre aux interrogations soulevées par la Commission.

Des renseignements complémentaires sont présentés en annexe.

Nous tenons à remercier Catherine Jacques-Brissette pour son apport important à la recherche et à l'élaboration de ce rapport d'analyse, de même que Geneviève Tarte pour sa touche magique.



Richard Bourget, f.s.a., f.i.c.a.
Associé



René Beaudry, f.s.a., f.i.c.a.
Associé

14 décembre 2010

SECTION 2

SURVOL DU SYSTÈME DE RETRAITE AU QUÉBEC

2.1 Composantes du système de retraite au Québec

Au Québec, comme ailleurs au Canada et dans de nombreux pays, les sources de revenu pour la retraite sont les suivantes :

- **Régime public d'assistance** qui procure généralement un revenu de base ou un revenu de subsistance aux personnes ayant de faibles revenus. Au Canada, le régime public d'assistance est décrit dans la **Loi sur la sécurité de vieillesse**;
- **Régime public de remplacement de revenu pour les travailleurs** qui vise essentiellement à procurer un revenu de retraite qui remplace une portion des revenus d'emploi reçus avant la retraite. Le **Régime de rentes du Québec** a cette fonction au Québec;
- **Régimes privés d'épargne-retraite avec financement des employeurs ou avec financement individuel**, qui viennent compléter les revenus du ou des régimes publics en procurant un revenu de retraite additionnel financé par les individus et, souvent, par les employeurs également.

Dans les sous-sections suivantes, les principales caractéristiques des sources de revenu qui composent le système de retraite au Québec sont présentées.

2.2 Loi sur la sécurité de la vieillesse

La Loi sur la sécurité de la vieillesse prévoit trois prestations ayant chacune une raison d'être différente. Ces prestations sont financées à même les impôts fédéraux.

2.2.1 Pension de la sécurité de vieillesse (PSV)

La PSV est une allocation uniforme payable à compter de l'âge de 65 ans à tous les canadiens qui répondent à certains critères de résidence. Elle vise à procurer un revenu de retraite de base à l'ensemble des canadiens. La PSV est indexée à tous les trimestres selon l'augmentation de l'indice des prix à la consommation. La PSV s'élève à 521,62 \$ par mois au 1^{er} octobre 2010.

Une taxe de récupération s'applique à la PSV, à raison de 0,15 \$ pour chaque 1,00 \$ de revenus nets en excédent d'un certain niveau (66 733 \$ en 2010) jusqu'à concurrence d'une récupération totale de la PSV (pour un revenu net de 108 090 \$ en 2010).

2.2.2 Supplément de revenu garanti (SRG)

Le SRG est une mesure d'assistance pour les aînés les plus démunis et procure un revenu additionnel aux prestataires de la PSV ayant de faibles revenus. Le SRG est réduit à raison de 0,50 \$ pour chaque 1,00 \$ de revenu familial provenant d'une autre source que la PSV. Comme pour la PSV, le SRG est indexé à tous les trimestres selon l'augmentation de l'indice des prix à la consommation.

2.2.3 Allocation au conjoint

L'allocation au conjoint est aussi une mesure d'assistance pour les aînés les plus démunis. L'allocation vise les personnes veuves âgées de 60 à 64 ans ou les personnes âgées de 60 à 64 ans dont le conjoint reçoit la PSV. Le montant de l'allocation au conjoint, qui cesse à 65 ans, est ajusté en fonction des revenus et de la situation familiale.

2.3 Régime de rentes du Québec

Le Régime de rentes du Québec (RRQ) est financé à parts égales par les employeurs et les travailleurs sur la base de cotisations prélevées des revenus d'emploi. Il vise à procurer une protection de base contre la perte de revenus d'emploi découlant de la retraite, de l'invalidité ou du décès.

2.3.1 Rente de retraite

La rente du RRQ vise à remplacer 25 % de la moyenne des revenus d'emploi (pour un travailleur qui a contribué toute sa carrière) jusqu'à concurrence d'un plafond annuel de revenu nommé « Maximum des gains admissibles » ou MGA (soit jusqu'à concurrence de 47 200 \$ en 2010).

Tous les travailleurs ayant des revenus annuels supérieurs à 3 500 \$ sont tenus de cotiser au RRQ. Le taux de cotisation total (employeur et travailleur) en vigueur est de 9,9 % des revenus d'emploi couverts (entre 3 500 \$ et le MGA de l'année).

La pleine rente du RRQ est payable à compter de 65 ans et s'élève à 934,17 \$ par mois en 2010. Il est toutefois possible de la recevoir dès l'âge de 60 ans moyennant une réduction de 0,5 % par mois d'anticipation avant 65 ans. Également, la rente peut être ajournée après 65 ans (elle doit toutefois débiter au plus tard à 70 ans) et son montant est ajusté à la hausse de 0,5 % par mois d'ajournement après 65 ans.

Enfin, la rente du RRQ est indexée annuellement selon l'augmentation de l'indice des prix à la consommation.

2.3.2 Prestations de décès

Le décès d'un travailleur donne droit au versement de certaines prestations s'il a suffisamment cotisé¹ au RRQ :

- **Prestation de décès** : un montant forfaitaire unique de 2 500 \$ payable à la personne ayant payé les frais funéraires ou aux ayants cause;
- **Rente de conjoint survivant** : une rente payable au conjoint survivant reconnu comme tel par la Régie des rentes du Québec et dont le montant qui est indexé annuellement varie selon plusieurs facteurs²;
- **Rente d'orphelin** : une rente payable à la personne qui a la charge d'un enfant de moins de 18 ans du travailleur décédé. Cette rente d'orphelin, égale à 68,22 \$ par mois en 2010 et indexée annuellement, est payable pour chaque enfant visé, et ce, jusqu'à sa majorité.

2.3.3 Rente d'invalidité

La rente d'invalidité du RRQ est payable à une personne de moins de 65 ans, qui a suffisamment cotisé³ au régime, qui est atteinte d'une invalidité grave et permanente et qui ne reçoit pas d'indemnité de remplacement du revenu non réduite de la Commission de la santé et de la sécurité au travail (CSST).

Le montant de la rente d'invalidité est composé d'un montant de base identique pour tous les bénéficiaires et d'un montant qui varie selon les revenus d'emploi inscrits au dossier du travailleur. Pour l'année 2010, la rente d'invalidité peut atteindre 1 126,73 \$ par mois. Enfin, les enfants d'une personne qui reçoit la rente

¹ Avoir cotisé pendant 10 ans ou au moins 3 ans et avoir cotisé le tiers de la période durant laquelle il devait cotiser.

² Les cotisations versées par le travailleur décédé, l'âge du conjoint, la présence d'enfants à charge du travailleur décédé, la présence d'une invalidité ou la réception d'une rente de retraite ou d'invalidité par le conjoint.

³ Avoir cotisé pour au moins 2 des 3 dernières années de sa période de cotisation, ou pour au moins 5 des 10 dernières années de sa période de cotisation, ou pour la moitié de sa période de cotisation et pour au moins 2 années.

d'invalidité ont droit à une « rente d'enfant de personne invalide » payable jusqu'à leur majorité.

2.4 Régimes privés d'épargne-retraite avec financement des employeurs ou avec financement individuel

Le troisième élément du système de retraite au Québec est constitué d'une grande variété de régimes de retraite ou d'épargne-retraite mis sur pied sur une base volontaire par les employeurs ou individuellement par les travailleurs :

- **Régimes de la fonction publique** : Les travailleurs de la fonction publique bénéficient de régimes de retraite mis sur pied par le gouvernement du Québec, et dont la conception et le financement découlent de lois provinciales spécifiquement élaborées pour ces régimes;
- **Régimes complémentaires de retraite** : Les travailleurs des autres secteurs (parapublic, municipal, universitaire et privé) peuvent bénéficier de régimes « complémentaires » de retraite auxquels participent leurs employeurs, qui sont encadrés par une loi provinciale distincte (Loi sur les régimes complémentaires de retraite ou Loi RCR). On distinguera notamment le régime complémentaire à « prestations déterminées » (régime PD), le régime complémentaire à « cotisation déterminée » (régime CD), le régime de retraite simplifié (RRS) et le régime de retraite par financement salarial (RRFS);
- **Autres mécanismes d'épargne-retraite collectifs ou individuels** : Il existe d'autres types de régimes qui favorisent l'accumulation d'épargne-retraite et qui ne sont pas assujettis à une loi provinciale. Par exemple, le régime de participation différée aux bénéfices (RPDB) prévoit une cotisation payée à même les bénéfices non répartis d'une organisation, et le régime enregistré d'épargne-retraite (REER) permet aux travailleurs de verser des cotisations à l'abri de l'impôt leur carrière durant.

Étant donné que le système est de nature « volontaire », la générosité des régimes privés de retraite varie grandement d'un employeur à l'autre. De même, certains employeurs n'offrent pas de régime privé de retraite et certains travailleurs n'utilisent peu ou pas leur privilège fiscal d'épargne-retraite durant une grande partie de leur carrière.

2.5 Évolution du système de retraite au Québec

Le système de retraite tel qu'il existe aujourd'hui a pris forme au cours de 60 dernières années. Le tableau suivant illustre l'évolution des différentes composantes du système de

retraite au cours de cette période, laquelle a été grandement influencée par les besoins de la société québécoise et du marché de l'emploi. En parallèle, le tableau illustre l'évolution de l'espérance de vie à la naissance au cours de la même période, autant pour les hommes que pour les femmes.

Tableau 1 – Évolution du système de retraite au Québec⁴

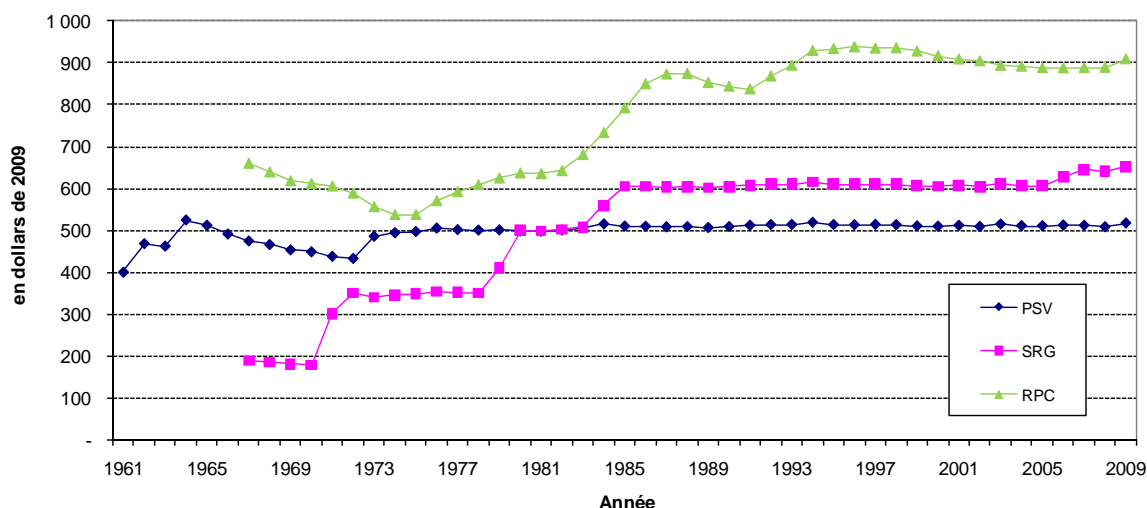
Années	Sécurité de la vieillesse	Régime de rentes du Québec	Régimes privés de retraite	Espérance de vie à la naissance
Avant 1950	<i>Rente payable aux personnes à faible revenu de 70 ans et plus</i>		<i>Loi sur les pensions aux employés de compagnies</i> Âge normal de la retraite est de 70 ans	
Années 1950	Rente universelle (PSV) pour les personnes de 70 ans et plus Revenu d'assistance pour les personnes à faible revenu de 65 à 70 ans		Premiers REER pour les travailleurs autonomes	Homme : 64,5 Femme : 68,5
Années 1960	PSV admissible dès 65 ans Supplément de revenu garanti (SRG) pour les personnes âgées à faible revenu	Entrée en vigueur du RRQ Âge normal de retraite passe de 68 à 65 ans	<i>Loi sur les régimes supplémentaires de rentes</i> Âge normal de retraite devient 65 ans	
Années 1970		Élargissement de l'admissibilité à la rente au conjoint survivant	Extension des REER à tous les salariés	Homme : 68,4 Femme : 75,1
Années 1980	Fin de l'universalité de la PSV (récupération pour les personnes à revenu élevé)	Admissibilité à la rente de retraite à 60 ans	Abolition de l'âge obligatoire de la retraite	
Années 1990		Modification concernant la rente de conjoint survivant (admissibilité et montant) Reconnaissance des conjoints de même sexe	<i>Loi sur les régimes complémentaires de retraite</i> Réforme en profondeur des règles fiscales applicables aux régimes de retraite	Homme : 73,2 Femme : 80,4
Années 2000	Pleine indexation du plafond de récupération de la PSV	Ajout du supplément de rente pour les bénéficiaires cotisants	Introduction de mesures favorisant la retraite progressive (Loi 68)	Homme : 76,0 Femme : 82,0

⁴ Information tirée en partie de l'étude *Portrait du marché de la retraite au Québec*, 2^e édition, de la Régie des rentes du Québec et en partie de la base de données sur la longévité canadienne de l'Université de Montréal.

Le système de retraite au Québec est, en apparence, bien diversifié, car il repose sur les efforts des gouvernements (Québec et fédéral), des employeurs et des travailleurs. Il a évolué au rythme des besoins de la société et plus particulièrement de ceux du marché du travail. La période durant laquelle toute la génération du « baby boom » était sur le marché du travail a été caractérisée entre autres par des taux de chômage élevés et certaines initiatives pour favoriser le départ hâtif à la retraite. L'abaissement de l'âge d'admissibilité à une rente de retraite du RRQ en 1984 et les nombreux programmes temporaires de mise à la retraite des années 1990 sont quelques unes de ces initiatives.

En plus des changements législatifs, les montants que procurent les régimes publics ont évolué, comme en fait foi le graphique suivant tiré du *Livre blanc* de l'Institut canadien des actuaires.⁵ Un constat similaire à celui pour le Régime de pensions du Canada pourrait être tiré pour la rente de retraite du RRQ, à savoir une augmentation de la rente en dollars de 2009.

Graphique 1 – Évolution des prestations du Régime de pensions du Canada, de la PSV et du SRG, période 1961-2009



Note : Les taux pour le SRG sont pour une personne célibataire.

Il n'est donc pas surprenant de constater que l'âge d'admissibilité aux prestations de retraite des régimes publics (PSV et RRQ) a diminué depuis le début des années 1950, passant de 70 à 65 ans pour la PSV et de 68 à 60 ans pour la rente du RRQ.

⁵ Les données de ce graphique ont été mises à jour pour la période 1961-2009 sur la base des données fournies par le Bureau de l'actuaire en chef du Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) du Canada.

Pendant cette période, l'espérance de vie à la naissance pour les hommes augmentait de 11,5 années, passant de 64,5 ans à 76,0 ans (pour les femmes, l'espérance de vie a progressé de 13,5 ans durant cette période, passant de 68,5 à 82,0 ans). Cette amélioration de l'espérance de vie fait en sorte que les prestations seront payées plus longtemps que ce qui était prévu lors de la conception des régimes, et même lors de leur élargissement.

L'effet combiné de ces éléments – abaissement de l'âge d'admissibilité aux prestations et amélioration de l'espérance de vie – est le suivant : les régimes publics commencent plus hâtivement à verser des prestations à des personnes qui les recevront de surcroît pendant plus longtemps! Ces deux éléments sont certes parmi les facteurs les plus influents sur les coûts des régimes publics.

Dans le contexte de la diminution attendue de la main d'œuvre disponible au Québec, causée en grande partie par la prise de retraite graduelle de la génération du « baby boom », les besoins futurs du marché de l'emploi seront différents de ceux du passé. Il est évident que le système de retraite devra encore s'adapter à l'évolution des besoins du marché de l'emploi.

SECTION 3

DISPOSITIONS LÉGALES FAVORISANT LA PRISE DE RETRAITE HÂTIVE AU QUÉBEC

Plusieurs facteurs influencent la décision d'un travailleur de prendre sa retraite et on peut se demander à quel point l'environnement légal qui encadre le système de retraite au Québec joue un rôle important à cet égard. La présente section énumère et analyse les principales dispositions légales qui pourraient directement ou indirectement favoriser la prise de retraite au Québec.

3.1 Âge de retraite

Historiquement, et jusqu'à tout récemment dans quelques provinces canadiennes, l'âge obligatoire de la retraite (i.e. l'âge auquel un employeur peut forcer un employé à prendre sa retraite) était fixé à 65 ans. Faisant figure de précurseur, c'est en 1982 que le Québec a aboli l'âge obligatoire de la retraite. En éliminant la notion d'âge obligatoire de la retraite, on ouvrait la porte à la valorisation du maintien en emploi après 65 ans.

Cependant, l'âge de 65 ans est encore aujourd'hui un plafond psychologique important pour la retraite. En effet, la PSV est payable uniquement à compter de cet âge, la pleine rente du RRQ est payable à 65 ans et l'âge normal de retraite de la grande majorité des régimes complémentaires de retraite est établi à 65 ans. Avec toutes ces sources de revenu de retraite disponibles au même moment, le système de retraite au Québec peut effectivement laisser croire à plusieurs travailleurs que l'âge de la retraite devrait « normalement » sonner à 65 ans.

3.2 Loi sur la sécurité de la vieillesse

À l'exception de la PSV, les prestations prévues par la Loi sur la sécurité de la vieillesse sont des mesures d'assistance visant les personnes âgées ayant de faibles revenus. Comme les revenus tirés d'un emploi affectent directement à la baisse le SRG et l'allocation au conjoint, les personnes qui reçoivent ces prestations ont donc peu d'intérêt à maintenir ou à chercher un emploi.

La PSV représente une source importante de revenu de retraite pour plusieurs personnes, remplaçant plus de 13 % du revenu d'emploi (avant impôt) des travailleurs ayant un revenu égal ou inférieur au Maximum des gains admissibles⁶. La PSV est payable à compter de l'âge de 65 ans, peu importe le statut d'emploi de la personne. Elle n'a donc aucun effet sur la prise de retraite avant 65 ans. Cependant, il n'y a aucun avantage à retarder le versement de la PSV car les mensualités non versées entre 65 ans et l'âge auquel débutent les versements sont perdus.

Du point de vue fiscal, la taxe de récupération liée à la PSV fait en sorte qu'un travailleur doit graduellement rembourser sa PSV lorsque son revenu net total d'une année excède un certain plafond (66 733 \$ en 2010).

3.3 Régime de rentes du Québec

Le Régime de rentes du Québec (RRQ) est, pour bon nombre de travailleurs québécois, une source importante de revenu de retraite et, à ce titre, l'admissibilité à la rente du RRQ est un facteur important dans la prise de décision visant l'âge de la retraite. Deux dispositions du RRQ sont principalement importantes en ce sens, à savoir les conditions d'admissibilité et le facteur d'ajustement applicable.

3.3.1 Conditions d'admissibilité

La rente de retraite du RRQ est disponible dès l'âge de 60 ans. Pour y être admissible, le travailleur doit cesser son emploi ou être présumé avoir cessé son emploi. Un travailleur est présumé avoir cessé son emploi si :

- Son revenu d'emploi pour les 12 mois suivant le début du versement de la rente du RRQ est inférieur à 25 % du Maximum des gains admissibles de l'année (11 800 \$ en 2010);
- Une entente est convenue avec son employeur pour réduire son horaire de travail d'au moins 20 %.

Le fait de forcer un travailleur à cesser son emploi ou à diminuer son horaire de travail pour recevoir la rente de retraite du RRQ est susceptible de mener ce dernier à opter pour la retraite à brève échéance.

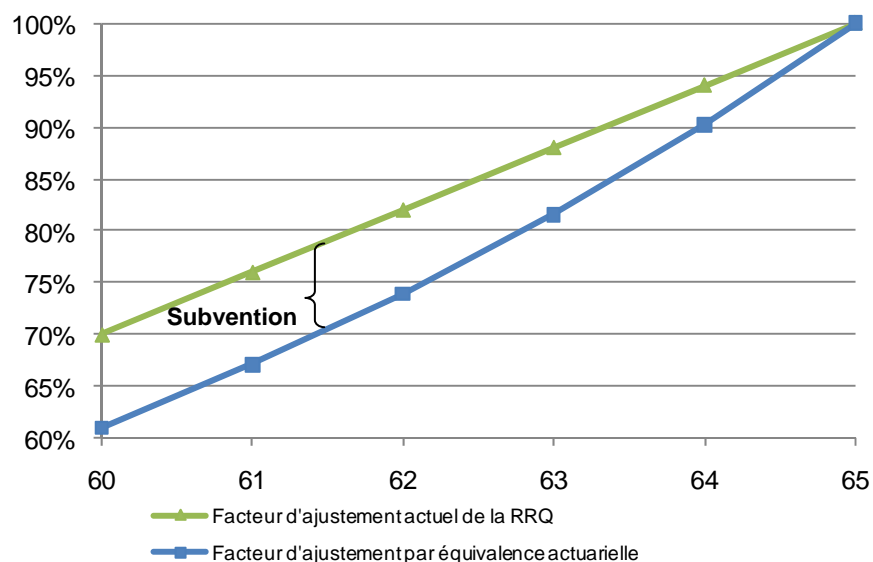
⁶ La PSV s'élève à 521,62 \$ par mois au 1^{er} octobre 2010. Pour un travailleur dont le revenu d'emploi est égal au Maximum des gains admissibles de l'année 2010 (47 200 \$), la PSV représente 13 % de remplacement de revenu à la retraite.

3.3.2 Facteur d'ajustement

Lorsqu'un travailleur opte pour recevoir sa rente du RRQ avant 65 ans, sa rente est alors réduite par un facteur d'ajustement égal à 0,5 % par mois d'anticipation avant 65 ans.

Ce facteur d'ajustement est nécessaire pour refléter le fait que l'individu prend sa retraite plus tôt que prévu et que la rente sera par conséquent payable pour une plus longue période. Cependant, le facteur d'ajustement prévu par le RRQ est en-deçà de l'ajustement qui serait normalement requis pour que l'impact sur le coût du régime soit neutre, comme l'illustre le graphique suivant.

Graphique 2 – Facteur d'ajustement de la rente du RRQ pour une retraite anticipée



Ainsi, le travailleur qui prend sa retraite avant 65 ans bénéficie d'un avantage supplémentaire (il reçoit une rente plus élevée qu'elle devrait autrement l'être), ce qui entraîne un coût additionnel pour le régime. C'est donc dire que le facteur d'ajustement du RRQ est « subventionné », et les travailleurs québécois l'ont bien compris; en effet, selon les statistiques compilées par la RRQ⁷, plus de 60 % des nouveaux bénéficiaires du RRQ reçoivent leur rente dès l'âge de 60 ans!

⁷ Information tirée de l'étude *Statistiques de l'année 2008* de la Régie des rentes du Québec.

À l'inverse, le travailleur qui prend sa retraite après 65 ans subit une perte liée au facteur d'ajustement trop peu élevé comparativement aux versements de rente auxquels il renonce, ce qui crée un gain pour le régime. Une des pistes de solutions énoncées par la RRQ dans le cadre de la consultation publique⁸ sur le RRQ visait justement à majorer ce facteur d'ajustement après 65 ans (de 0,5 % à 0,7 % par mois d'ajournement).

3.4 Régimes privés de retraite

Plusieurs dispositions des régimes privés ont un effet sur la décision de prendre une retraite ou non, et l'importance de ces dispositions varie selon chacun des régimes et les lois qui les encadrent.

3.4.1 Régimes de la fonction publique

Les dispositions suivantes des régimes de retraite de la fonction publique influencent la prise de retraite :

- **Admissibilité à la retraite anticipée à 55 ans** : Ces régimes prévoient l'admissibilité à une rente de retraite dès l'âge de 55 ans, ce qui a été passablement utile dans le passé pour permettre des prises de retraite hâtives et favoriser l'embauche de jeunes travailleurs. Comme nous le constaterons ci-après, l'admissibilité à la retraite à 55 ans est devenue la norme dans les régimes privés au Canada. Évidemment, plus les prestations d'un régime sont généreuses, plus les travailleurs pourraient être incités à prendre leur retraite de façon anticipée. Comme aucune prestation n'est payable des régimes gouvernementaux avant l'âge de 60 ans, les régimes privés sont la principale source de revenu de retraite des personnes qui optent pour une retraite avant 60 ans;
- **Admissibilité à la retraite facultative** : La date de retraite facultative est définie comme la date à laquelle un participant a droit à une rente sans réduction. Par exemple, dans le RREGOP, la date de retraite facultative est la date la plus hâtive entre la date où le participant atteint l'âge de 60 ans et la date à laquelle il complète 35 années de service. Pour certains, entrés en emploi avant l'âge de 25 ans, cela signifie une retraite facultative avant l'âge de 60 ans. Avoir droit à une rente sans réduction est souvent synonyme d'avoir droit à une source importante de revenu de retraite; ceci favorise grandement la prise de retraite. Si ce droit s'acquiert à 60 ans, au même

⁸ Information tirée du document de consultation *Vers un Régime de rentes du Québec renforcé et plus équitable* de la Régie des rentes du Québec.

moment où la rente de retraite du RRQ devient disponible, il devient alors plutôt difficile de maintenir un travailleur en emploi passé cet âge;

- **Limite sur le service crédité à 38 ans⁹** : Le service crédité est la période de service durant laquelle un travailleur cotise à son régime de retraite et qui sert au calcul de sa rente. Dans les principaux régimes de la fonction publique québécoise, lorsque le travailleur a accumulé 38 années de service crédité, il cesse de cotiser au régime et d'accumuler des années de service crédité. Cela signifie que les années subséquentes de travail seront peu bénéfiques quant à l'accumulation de revenus de retraite; en effet, les revenus d'emploi reçus pendant ces années viendront bonifier le montant de sa rente seulement si la moyenne salariale utilisée est haussée. De plus, comme il est déjà admissible à recevoir sa rente accumulée sans réduction (il cumule plus de 35 années de service), il serait surprenant que des prises de retraite soient plus tardives que ce jalon;
- **Rente de raccordement payable jusqu'à 65 ans** : La formule de rente des régimes de la fonction publique québécoise prévoit une intégration avec la rente du RRQ. Cela signifie que la rente payable est plus élevée avant l'âge de 65 ans, et diminue à 65 ans. La portion de la rente qui est payable uniquement de la retraite jusqu'à 65 ans se nomme une « rente de raccordement ». Plus un participant prend sa retraite à un âge avancé, moins longtemps il recevra la rente de raccordement. Et il est admissible à une retraite facultative (i.e. à sa pleine rente) au plus tard à 60 ans. En ce sens, on peut dire que les travailleurs de la fonction publique québécoise ont un certain incitatif à prendre une retraite hâtive.

De plus, depuis le milieu des années 1980, la rente du RRQ est disponible dès l'âge de 60 ans. Ajoutée à la rente payable des régimes de la fonction publique, le niveau de revenu de retraite que procurent ces rentes jusqu'à 65 ans est fort important pour plusieurs travailleurs de ce secteur. En effet, la rente de ces régimes n'est malgré tout réduite qu'à 65 ans. Ceci n'est pas étranger à leur tendance à prendre une retraite à un jeune âge.

⁹ Le projet de loi 124, actuellement à l'étude par l'Assemblée nationale, propose notamment d'augmenter la limite actuelle de 35 années de service crédité à 38 années.

- **Facteur de réduction de la rente subventionné pour la retraite anticipée** : Comme le RRQ, les régimes de la fonction publique au Québec prévoient des facteurs de réduction de la rente en cas de retraite anticipée qui sont inférieurs à ceux qui seraient normalement requis pour que l'impact sur le coût du régime soit neutre. Ainsi, le travailleur qui prend sa retraite avant son âge de retraite facultatif bénéficie d'un avantage additionnel, ce qui pourrait l'encourager à prendre une retraite hâtive.

3.4.2 Régimes complémentaires de retraite

La Loi sur les régimes complémentaires de retraite (Loi RCR) encadre les régimes complémentaires et a évidemment grandement influencé leur conception au fil des années. Elle contient un certain nombre de dispositions qui peuvent favoriser la prise de retraite :

- **Âge normal de retraite ne peut excéder 65 ans** : La Loi RCR stipule que l'âge normal de retraite d'un régime complémentaire « *ne peut excéder le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le participant atteint l'âge de 65 ans* »¹⁰. Un régime complémentaire doit donc offrir au plus tard à 65 ans la possibilité de recevoir la pleine rente prévue au régime, procurant ainsi un niveau d'indépendance financière susceptible de mener à la retraite (surtout en considérant que les rentes des régimes publics sont toutes disponibles à cet âge ou avant);
- **Période de retraite anticipée obligatoire** : La Loi RCR procure le droit à une rente anticipée à « *tout participant dont la période de travail continu s'est terminée dans les 10 ans qui précèdent la date où il atteindra l'âge normal de la retraite* »¹¹. Les régimes complémentaires doivent donc permettre la retraite anticipée au minimum à compter de l'âge de 55 ans, donnant ainsi aux travailleurs un accès à une source de revenu de retraite. Inévitablement, cela rend une retraite hâtive accessible à plusieurs travailleurs;
- **Limitations sur les modifications réductrices** : Pour protéger les droits des participants aux régimes complémentaires, la Loi RCR prévoit des dispositions qui limitent la portée de toutes modifications ayant pour objet de réduire les droits accumulés des participants¹². Ainsi, une telle modification ne peut entrer en vigueur avant la date où les participants en sont avisés. Également, la modification ne peut avoir pour effet de réduire les droits

¹⁰ Loi RCR, article 73.

¹¹ Loi RCR, article 71.

¹² Loi RCR, article 20.

accumulés pour le service passé, soit le service avant la date d'entrée en vigueur de la modification. Par exemple, beaucoup de régimes complémentaires ont été bonifiés dans les années 1990 afin de favoriser la prise de retraite hâtive. Aujourd'hui, alors que les besoins en gestion des ressources humaines ont évolué, ces dispositions des régimes ne peuvent être modifiées pour le service passé, sauf si elles avaient été introduites pour des périodes temporaires qui sont échues. Par conséquent, toute modification en ce sens ne visera que le service futur et son effet sera très graduel dans le temps;

- ***Droit à une rente temporaire*** : La Loi RCR permet aussi à un participant de remplacer une partie de sa rente viagère (i.e. payable sa vie durant) par une rente temporaire qui doit cesser au plus tard à 65 ans. En permettant ainsi au participant d'un régime complémentaire de recevoir une plus grande partie de sa rente avant 65 ans, la Loi RCR lui offre une source de revenu additionnel qui favorise la retraite avant 65 ans;
- ***Perte des avantages de retraite anticipée non utilisés*** : Un régime complémentaire peut offrir des avantages de retraite anticipée, comme une retraite facultative à un âge inférieur à 65 ans, ou une rente de raccordement payable jusqu'à 65 ans. Si un participant décide de ne pas se prévaloir de ces avantages en retardant sa retraite, ils sont perdus et la Loi RCR ne permet pas à un régime complémentaire de « recycler » autrement ces avantages perdus au bénéfice du même participant. L'exemple de la rente de raccordement du RREGOP, discuté précédemment, est une belle illustration de ce point; face à la possibilité de perdre des droits accumulés, plusieurs travailleurs décident d'opter pour une retraite au lieu du maintien en emploi, particulièrement si leur environnement de travail est moins motivant que plus tôt en carrière.

3.4.3 Comparaison des lois fédérale¹³ et provinciales régissant les régimes complémentaires de retraite au Canada

Toutes les provinces canadiennes, de même que le gouvernement fédéral, ont une loi qui encadre les régimes complémentaires de retraite. Bien qu'il existe plusieurs similarités entre ces lois, ces lois varient d'une province à l'autre. Le tableau suivant présente les dispositions des différentes lois fédérale et provinciales en regard de la retraite normale, de la retraite anticipée et de la retraite ajournée.

¹³ La Loi fédérale s'applique aux entreprises à charte fédérale, dont les banques et le secteur des transports.

Tableau 2 – Comparaison des différentes lois fédérale et provinciales¹⁴

Jurisdiction	Retraite normale	Retraite anticipée	Retraite ajournée (au plus tard au 31 décembre de l'année au cours de laquelle le participant atteint l'âge de 71 ans)
Fédéral	Le plus jeune âge où le participant peut recevoir une rente immédiate sans réduction et sans le consentement de l'administrateur (âge admissible).	Dans les 10 ans précédant la date de retraite normale.	La participation au régime doit continuer, sauf s'il y a service de la rente.
Alberta	Selon l'âge ou la date (par rapport à un âge spécifique) déterminé au régime de retraite.	Dans les 10 ans précédant la date de retraite normale	La participation au régime peut continuer, sauf s'il y a service de la rente.
Colombie-Britannique	Selon l'âge ou la date (par rapport à un âge spécifique) déterminé au régime de retraite.	55 ans	La participation au régime peut continuer, sauf s'il y a service de la rente.
Île-du-Prince-Édouard	Au plus tard 1 an suivant le 65 ^e anniversaire de naissance.	Dans les 10 ans précédant la date de retraite normale.	La participation au régime peut continuer, sauf s'il y a service de la rente.
Manitoba	Selon l'âge déterminé au régime de retraite.	Selon des exigences raisonnables d'âge et de service.	La participation au régime doit continuer.
Nouveau-Brunswick	Au plus tard 1 an suivant le 65 ^e anniversaire de naissance.	Dans les 10 ans précédant la date de retraite normale.	Si permise par le régime, la participation au régime peut continuer, sauf s'il y a service de la rente.
Nouvelle-Écosse	Au plus tard 1 an suivant le 65 ^e anniversaire de naissance.	Dans les 10 ans précédant la date de retraite normale.	La participation au régime peut continuer, sauf s'il y a service de la rente.
Ontario	Au plus tard 1 an suivant le 65 ^e anniversaire de naissance.	Dans les 10 ans précédant la date de retraite normale.	La participation au régime peut continuer, sauf s'il y a service de la rente.
Québec	Au plus tard le premier jour du mois suivant celui au cours duquel le participant atteint l'âge de 65 ans.	Dans les 10 ans précédant la date de retraite normale.	Revalorisation de la prestation déterminée. La participation au régime n'a pas à être maintenue , mais si les cotisations continuent à être effectuées après la date de retraite normale, une rente additionnelle doit être accordée. Le paiement de la rente est permis pendant la période d'ajournement, dans certaines circonstances.
Saskatchewan	Selon l'âge déterminé au régime de retraite.	Dans les 10 ans précédant la date de retraite normale.	La participation au régime peut continuer, sauf s'il y a service de la rente.
Terre-Neuve et Labrador	Au plus tard à la date où le participant atteint l'âge de 65 ans.	55 ans.	La participation au régime peut continuer, sauf s'il y a service de la rente.

¹⁴ Information extraite du *Résumé de la législation en matière de régimes de retraite*, 1^{er} janvier 2010 de Standard Life.

3.5 Loi de l'impôt sur le revenu

La Loi de l'impôt sur le revenu (LIR) encadre aussi les régimes de retraite en limitant les prestations payables par ces régimes et les cotisations que les employeurs et les travailleurs peuvent y verser et ainsi différer l'impôt. La LIR a grandement influencé la conception des régimes de retraite et influence également le comportement des travailleurs en regard de la retraite.

3.5.1 Subvention pour retraite anticipée non directement considérée dans le facteur d'équivalence

En vertu de la LIR, tous les travailleurs canadiens bénéficient d'une marge de cotisation pour l'épargne-retraite à l'abri de l'impôt égale à 18 % de leurs revenus d'emploi de l'année précédente. Cette marge de cotisation est diminuée de la valeur attribuée par la LIR à la participation annuelle à un régime de retraite privé, que l'on désigne par le « facteur d'équivalence ».

Le facteur d'équivalence est basé sur la rente viagère payable à compter de 65 ans et ne reflète pas directement les prestations de retraite anticipée prévues par un régime de retraite. Pour le RREGOP, par exemple, le facteur d'équivalence est basé sur la rente payable à compter de 65 ans et ne tient pas compte de la rente de raccordement qui cesse à cet âge.

Cela a grandement influencé la conception des régimes. En effet, il est fiscalement plus avantageux de construire un régime avec une rente viagère moindre, accompagnée de prestations de retraite anticipée plus généreuses, qu'un régime de valeur équivalente avec une rente viagère plus élevée et des prestations de retraite anticipée moins généreuses. Le cas échéant, le facteur d'équivalence sera moins élevé, laissant ainsi une plus grande marge de cotisation pour l'épargne-retraite aux travailleurs visés. On peut donc en déduire que, dans un contexte de marché favorable à la retraite anticipée hâtive comme celui des années 1990, la LIR a influencé la conception des régimes de retraite et favorisé la mise en place de dispositions favorables à la retraite hâtive.

3.5.2 Admissibilité à la retraite facultative

La LIR impose une contrainte minimale sur l'âge ou la date à laquelle un régime de retraite peut offrir une rente sans réduction, à savoir au plus tôt des âges suivants :

- Âge de 60 ans;
- Âge où le participant compte 30 années de service;
- Âge où la somme de l'âge et des années de service du participant atteint 80 points.

Comme on peut le constater, la LIR permet à un régime de retraite de prévoir le versement d'une rente sans réduction bien avant l'âge de 60 ans dans le cas de travailleurs entrés au service de leur employeur avant l'âge de 30 ans. Ainsi, dans le contexte des années 1990, les employeurs ont tiré profit de ces dispositions en bonifiant leurs régimes de retraite pour favoriser des prises de retraite de travailleurs relativement jeunes.

3.5.3 Traitement fiscal

La LIR affecte également les comportements des individus par le traitement fiscal au moment de la retraite. Les sommes accumulées à l'abri de l'impôt dans un régime enregistré d'épargne-retraite (REER) sont imposables au moment où elles sont retirées. Comme plusieurs sources de revenu de retraite sont disponibles à compter de 65 ans, il pourrait être fiscalement intéressant pour certains travailleurs :

- de réduire leur horaire de travail avant l'âge de 65 ans; et
- de compenser en partie ou en totalité la baisse de revenus par des retraits de leur REER.

De même, les travailleurs mieux nantis pourraient éviter l'application de la taxe de récupération sur la PSV en retirant avant 65 ans des montants importants de leur REER. Ces retraits peuvent être un élément menant à une stratégie favorisant la retraite plus hâtive.

3.6 Constats

L'analyse de l'encadrement légal du système de retraite au Québec nous permet d'identifier plusieurs éléments qui favorisent la prise de retraite hâtive.

D'entrée de jeu, plusieurs des composantes du système de retraite tendent à une retraite au plus tard à 65 ans. C'est l'âge normal de la retraite de l'ensemble des programmes et régimes existants, et plusieurs sources de revenu sont disponibles à compter de cet âge. Plusieurs obstacles devront être surmontés afin de favoriser le maintien en emploi après cet âge, que ce soit d'un point de vue financier, psychologique ou social.

L'historique du système de retraite au Québec nous montre également que le système ne s'est pas adapté à l'évolution de l'espérance de vie de la population. Bien au contraire, pendant que l'espérance de vie s'améliorait de plus de 11 années pour les hommes, l'âge d'admissibilité aux prestations a été bien abaissé dans plusieurs cas. L'espérance de vie de la population devrait continuer à s'améliorer. Il sera intéressant de voir si le système de retraite s'adaptera à cette amélioration constante et, surtout, comment il le fera.

Il existe actuellement beaucoup de flexibilité en regard de la retraite anticipée. En plus de la rente du RRQ qui est accessible dès l'âge de 60 ans, l'environnement légal des régimes privés a permis à ces régimes d'offrir une retraite facultative à des âges bien en-deçà de 60 ans, et des options de rente temporaire facilitant grandement la retraite hâtive. Cette grande flexibilité a été nécessaire pour faire face aux défis auxquels était confronté le marché de l'emploi au Québec dans le passé. Les défis futurs du marché de l'emploi sont fort différents et la réduction de cette flexibilité en regard de la retraite anticipée pourrait en être un des principaux.

Enfin, il existe des opportunités pour les travailleurs durant la période de transition vers la retraite qui influencent leurs comportements. Une révision des règles fiscales visant à favoriser la transition travail – retraite fait partie des défis à relever.

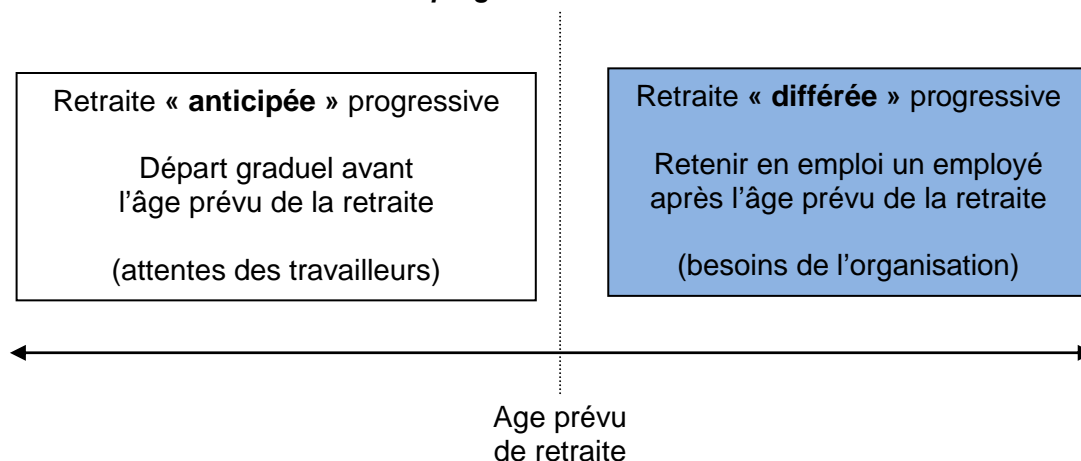
SECTION 4

RETRAITE PROGRESSIVE

4.1 Deux visions de la retraite progressive

La retraite progressive est une expression largement utilisée depuis quelques années lorsqu'il est question de la transition entre la vie active et la retraite. Cette expression a une signification différente selon les points de vue. Le schéma suivant présente deux visions de la retraite progressive.

Schéma 1 – Visions de la retraite progressive



Au fur et à mesure que progresse leur carrière, les travailleurs imaginent leur retraite et en viennent à définir l'âge auquel ils souhaitent personnellement prendre leur retraite. Cet âge se nomme « l'âge prévu de la retraite ».

Comme le confirment de nombreux sondages, que ce soit pour des raisons de santé, d'équilibre vie – travail ou autres, avoir davantage de temps pour soi est parmi les principales préoccupations de plusieurs travailleurs dans les dernières années de leur vie active. Ils recherchent donc ce que nous désignons comme la **retraite « anticipée » progressive**, soit un départ graduel avant l'âge prévu de la retraite. Par exemple, un travailleur âgé de 56 ans souhaite prendre sa retraite dès qu'il deviendra admissible à la retraite facultative, soit à l'âge de 60 ans. Cependant, il souhaiterait également ralentir son rythme de travail et, pour ses deux dernières années de travail, travailler à raison de quatre jours par semaine. Il serait donc en retraite anticipée progressive de l'âge de 58 ans à l'âge de 60 ans, moment où il prendrait officiellement sa retraite.

La **retraite « anticipée » progressive** vise principalement à répondre aux attentes des travailleurs. Si des mesures sont mises en place pour favoriser la retraite anticipée progressive, les travailleurs visés diminueront leur horaire de travail, ce qui aura pour effet de diminuer plus rapidement que prévu la force de travail de l'organisation.

Les employeurs, quant à eux, parlent généralement de la retraite progressive comme d'un moyen pour retenir en emploi un employé après l'âge prévu de la retraite, ce que nous désignons comme la **retraite « différée » progressive**. Ainsi, non seulement l'employeur souhaite que le travailleur demeure en emploi jusqu'à l'âge prévu de sa retraite, soit 60 ans dans notre exemple, mais il souhaite de plus que le travailleur demeure en emploi jusqu'à 62 ans au moins, par exemple, même selon un horaire réduit.

Pour répondre aux besoins des organisations, il serait opportun de mettre en place des mesures de **retraite « différée » progressive** qui favoriseraient le maintien en emploi des travailleurs après leur âge prévu de retraite.

Avant de mettre en place quelque mesure que ce soit, il est donc important de définir précisément les besoins et les objectifs poursuivis par l'organisation et les attentes des travailleurs en fin de carrière. Comme on peut le constater, si les objectifs visés ne sont pas bien identifiés au départ, l'effet d'un ensemble de mesures favorisant la retraite progressive sur la force de travail de l'organisation pourrait bien ne pas être celui recherché. De même, des mesures qui viseraient à maintenir plus longtemps en emploi des travailleurs sans permettre de rencontrer leurs attentes seraient vouées à l'échec.

4.2 Supplément de rente du RRQ

Une modification a été apportée au RRQ au 1^{er} janvier 2008 afin de favoriser la retraite progressive au Québec. En vertu des dispositions du RRQ, une personne qui reçoit la rente du RRQ et qui cumule des revenus d'emploi doit cotiser au régime. Dans le passé, ces cotisations permettaient rarement de bonifier le montant de la rente du RRQ en versement.

Depuis le 1^{er} janvier 2008, une personne qui reçoit la rente du RRQ et qui cumule des revenus d'emplois supérieurs à 3 500 \$ par année est admissible au supplément de rente de la RRQ. Ce supplément de rente est égal à 0,5 % des revenus d'emploi annuels post-2007 en excédent de 3 500 \$. Le supplément de rente devient payable à compter du 1^{er} janvier de l'année suivante en s'ajoutant à la rente du RRQ, et est indexé annuellement par la suite.

Le supplément de rente du RRQ permet au travailleur de retirer un avantage des cotisations qu'il verse au régime tout en recevant sa rente du régime. Si un travailleur désire demeurer en emploi après l'âge de 60 ans, il peut être intéressant pour ce dernier de demander le service de la rente du RRQ afin de bénéficier du supplément de rente sur ses revenus d'emploi à compter de 60 ans. Cependant, tel que mentionné dans la section précédente, pour être admissible à la rente du RRQ avant l'âge de 65 ans, une personne doit être présumé avoir cessé son emploi (selon certaines conditions de réduction de ses revenus). Cette condition peut rendre moins intéressant le supplément de rente du RRQ pour certains travailleurs.

4.3 Mesures visant les travailleurs de la fonction publique du Québec

Les travailleurs de la fonction publique bénéficient de trois programmes qui favorisent la transition travail¹⁵ – retraite. Nous les résumons dans la présente sous-section.

4.3.1 Le départ progressif (retraite progressive)

Si les conditions de son emploi le prévoient, il est possible pour un travailleur de la fonction publique de conclure une entente avec son employeur pour réduire son temps de travail. Cependant, l'entente devra respecter les conditions suivantes :

- La période travaillée doit être au moins équivalente à 40 % de l'horaire régulier du travailleur;
- L'entente doit couvrir une période variant de 1 à 5 ans et doit obligatoirement mener à la retraite définitive du travailleur;
- Durant la période couverte par l'entente, le travailleur cotise et accumule un plein crédit de rente sur la base du revenu d'emploi qu'il aurait reçu s'il avait travaillé à plein temps.

L'objectif de ce programme est de favoriser la transition vers la retraite. Il pourrait avoir été utilisé dans le passé autant pour favoriser la retraite « anticipée » progressive que pour favoriser la retraite « différée » progressive.

4.3.2 L'aménagement et la réduction du temps de travail

Contrairement au programme précédent, ce programme n'est pas spécifique à la période immédiatement avant la retraite. Cependant, si les conditions de son emploi le prévoient, il est possible pour un travailleur de la fonction publique en fin de

¹⁵ Information tirée du site web de la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA).

carrière de conclure une entente avec son employeur pour aménager ou réduire son temps de travail.

Aucune restriction ne s'applique sur la période qui doit être travaillée, ni sur la durée minimale ou maximale de l'entente. Tout au long de l'entente, le travailleur cotise et accumule un plein crédit de rente sur la base du salaire qu'il aurait reçu s'il avait travaillé à plein temps.

Ce programme est moins restrictif que le précédent et pourrait avoir été utilisé à diverses fins autres que la retraite dans le passé.

4.3.3 La retraite graduelle à 65 ans

Ce programme vise les travailleurs qui demeurent en emploi après l'âge de 65 ans. Ainsi, il leur est possible de conclure une entente avec leur employeur pour réduire leur temps de travail et simultanément recevoir leur revenu d'emploi et leur rente. Toutefois, le total de la rente et du revenu d'emploi ne peut excéder le revenu d'emploi que le travailleur aurait reçu s'il travaillait à temps plein. Durant la période couverte par l'entente, le travailleur cesse de cotiser au régime de retraite et n'accumule aucun crédit de rente (il est présumé retraité aux fins du régime).

L'entente doit cesser au plus tard à la fin de l'année durant laquelle le travailleur atteint l'âge de 69 ans. Après l'entente, s'il demeure en emploi, il reçoit à la fois sa pleine rente et son revenu d'emploi.

4.4 Loi de l'impôt sur le revenu

Avant le 1^{er} janvier 2008, la Loi de l'impôt sur le revenu (LIR) ne permettait pas à un participant d'accumuler des droits dans un régime de retraite et de recevoir simultanément une rente du même régime. Cette interdiction était la principale barrière pour la retraite progressive selon plusieurs observateurs.

La LIR a donc été modifiée avec effet au 1^{er} janvier 2008 afin d'éliminer cette interdiction et d'encadrer la retraite progressive. L'objectif visé par la LIR est de permettre le plus de flexibilité possible aux employeurs afin de répondre à leurs besoins en matière de gestion de leurs ressources humaines en fin de carrière. Les principaux éléments prévus sont les suivants :

- Admissibilité : Avoir 60 ans ou avoir 55 ans et avoir droit à une retraite facultative;

- Prestation maximale : 60 % de la rente accumulée, incluant la rente de rattachement accumulée;
- Possible de verser uniquement la rente de rattachement prévue par le régime (prestation de rattachement autonome);
- Pas d'obligation de réduire le temps de travail ou le revenu d'emploi;
- La période non travaillée ne peut être reconnue dans le régime de retraite aux fins de l'accumulation de la rente.

Ces conditions sont suffisamment généreuses pour procurer aux travailleurs un incitatif à demeurer en emploi et pour donner toute la flexibilité nécessaire aux employeurs afin de répondre à leurs besoins. Il restait alors aux diverses provinces à venir définir les règles qu'elles souhaitaient appliquer dans leurs législations respectives.

4.5 Mesures visant les travailleurs du secteur privé et du secteur public bénéficiant de régimes complémentaires de retraite au Québec

4.5.1 Mesures applicables avant le 20 juin 2008

Jusqu'au 20 juin 2008, la Loi RCR favorisait la transition travail - retraite selon les paramètres suivants :

- Être un participant actif ayant atteint l'admissibilité à la retraite anticipée (être à moins de 10 ans de l'âge normal de la retraite);
- Avoir conclu une entente avec son employeur afin de réduire son temps de travail;
- S'il en fait la demande, versement d'un **montant forfaitaire** du régime de retraite, et ce, pour chacune des années couvertes par l'entente (montant limité notamment en fonction de la réduction du revenu d'emploi) ;
- Au moment de la retraite définitive, la rente payable du régime doit être réduite afin de tenir compte de la valeur des montants forfaitaires reçus, et ce, sans autre compensation du régime.

Ces dispositions ont été très peu utilisées puisque c'était le participant qui finançait seul sa retraite progressive en acceptant une diminution de sa rente viagère au moment de la retraite définitive.

4.5.2 Mesures applicables depuis le 20 juin 2008

Avec effet au 20 juin 2008, la Loi RCR a été modifiée pour prévoir d'autres dispositions plus favorables à la retraite progressive (Loi 68, entre autres, sur la retraite progressive). Les grandes lignes de ces nouvelles dispositions sont décrites ci-après :

- Le régime de retraite doit être modifié pour prévoir la retraite progressive (choix de l'employeur de modifier ou non son régime et non un droit des participants);
- Admissibilité : Selon une entente avec l'employeur, et le participant doit répondre à l'un des critères suivants :
 - Être âgé entre 60 et 65 ans;
 - Être âgé entre 55 et 60 ans et avoir droit à une retraite facultative du régime;
- Prestation maximale : 60 % de la rente accumulée, incluant la rente de rattachement;
- La prestation de retraite progressive doit cesser au plus tard à l'âge de 65 ans;
- Aucune réduction du revenu d'emploi ou de l'horaire de travail n'est requise;
- L'accumulation de droits au régime de retraite se poursuit selon la période travaillée. La période non travaillée ne peut être créditée au participant aux fins de son régime de retraite;
- Au moment de la retraite définitive, la prestation de retraite progressive cesse et la rente accumulée du participant devient payable. Les prestations de retraite progressive reçues n'ont aucun effet sur la rente payable au moment de la retraite définitive.

En vertu de ces nouvelles dispositions, il est possible pour un travailleur qui participe à un régime de retraite qui a été modifié pour prévoir la retraite progressive, dans la mesure où il conclut une entente avec son employeur, de :

- Travailler à temps plein;
- Accumuler un plein crédit de rente dans son régime de retraite; et
- Recevoir jusqu'à 60 % de sa rente acquise.

Dans ce contexte, il est clair que si un régime est modifié pour permettre la retraite progressive, les participants de ce régime demanderont la prestation de retraite progressive dès qu'ils y seront admissibles. À défaut de le faire, les prestations de retraite progressive seront perdues.

4.5.3 Avantages et désavantages des nouvelles mesures

Les nouvelles dispositions de retraite progressive de la Loi RCR permettent de combler une diminution de revenus d'emploi occasionnée par une réduction du temps travaillé. Ces dispositions peuvent donc encourager un participant à demeurer plus longtemps en emploi.

Ces mêmes dispositions peuvent également donner à un participant le support financier qu'il recherchait pour pouvoir graduellement réduire son temps de travail avant l'âge prévu de sa retraite. Ces dispositions peuvent aussi donner un revenu supplémentaire en plus du revenu d'emploi non réduit, ce qui est un incitatif à demeurer en emploi. Ces dispositions peuvent donc avoir un double effet et il est primordial de le réaliser avant de les mettre en application.

Le règlement du régime doit être modifié pour préciser si la retraite progressive est permise et pour déterminer les critères d'admissibilité. Les modalités applicables à la détermination de la prestation de retraite progressive et à la durée de l'entente doivent être prévues dans l'entente individuelle conclue avec chaque participant. Cela signifie que l'entente individuelle pourrait varier d'un participant à un autre.

Dans un environnement où les travailleurs sont syndiqués, l'application universelle des règles mises en place pourrait être réclamée. De plus, une entente avec le syndicat n'élimine pas la nécessité de conclure des ententes individuelles avec les participants qui bénéficient des prestations de retraite progressive.

L'impact sur les régimes qui seront modifiés pour prévoir la retraite progressive se traduira par le versement de plus de prestations dans le futur. Les participants actifs demanderont de recevoir leurs prestations de retraite progressive dès qu'ils y seront admissibles, et ce, même s'ils demeurent en emploi.

Étant donné que la loi ne requiert pas une diminution du temps de travail ou du revenu d'emploi pour bénéficier des prestations de retraite progressive, il est possible, par l'application de ces mesures, d'amener un participant à une situation financière meilleure qu'auparavant (i.e. recevoir son plein revenu d'emploi et 60 % de sa rente accumulée, tout en accumulant un plein crédit de rente dans son régime de retraite). Bien que cela soit très intéressant pour le travailleur, on peut se demander si c'était vraiment l'objectif recherché par ce dernier ou par son employeur.

De façon générale, le fait de retarder la prise de retraite réelle d'un participant engendrera un gain d'expérience pour le régime de retraite (puisqu'il perd ainsi les avantages de retraite anticipée non utilisés). Le coût découlant des mesures de retraite progressive mises en place dans un régime dépendra, d'une part, des dispositions de retraite anticipée du régime, et d'autre part, de l'effet sur l'expérience réelle de prise de retraite :

- Si ces mesures ont pour effet de retarder la prise de retraite réelle (donc favorisent la retraite « différée » progressive), le coût des mesures pourrait être limité puisqu'il sera financé, en partie ou en totalité, par le gain d'expérience réalisé par le régime;
- Si ces mesures n'ont pas pour effet de retarder la prise de retraite réelle (donc favorisent la retraite « anticipée » progressive), le coût des mesures devra être financé au complet par de nouvelles cotisations ou par d'autres types de gains d'expérience.

Enfin, les mesures prévoient que les prestations de retraite progressive doivent cesser au plus tard à 65 ans. Si un employeur souhaite favoriser le maintien en emploi d'un travailleur après cet âge, d'autres mécanismes prévus par la Loi RCR devront être utilisés.

4.5.4 Comparaison des lois fédérale¹⁶ et provinciales régissant les régimes complémentaires de retraite au Canada

À la suite des modifications apportées à la LIR et à la Loi RCR, plusieurs provinces ont emboité le pas et mis en place des mesures de retraite progressive. Le tableau suivant illustre les principales dispositions des mesures mises en place dans la plupart des provinces.

¹⁶ La Loi fédérale s'applique aux entreprises à charte fédérale, dont les banques et le secteur des transports.

Tableau 3 – Tableau comparatif des provinces canadiennes sur la retraite progressive

Juridiction	
Fédéral	<ul style="list-style-type: none"> - Admissibilité : <ul style="list-style-type: none"> • Entente avec l'employeur • 55 ans et plus et avoir droit à une retraite facultative • 60 ans et plus et admissible à la retraite immédiate - Retraités pourraient retourner au travail et se prévaloir d'une entente de retraite progressive - Seulement applicable aux participants de régimes à prestations déterminées - Prestation maximale égale à 60 % de la rente accumulée - Pas nécessaire de réduire le nombre d'heures travaillées (sujet à des négociations avec l'employeur) - Accumulation de service selon la période travaillée - Nécessité d'amender le texte du régime pour prévoir la retraite progressive
Alberta	<ul style="list-style-type: none"> - Admissibilité : <ul style="list-style-type: none"> • 55 ans et plus et avoir droit à une retraite facultative • 60 ans et plus et admissible à la retraite immédiate - Seulement applicable aux participants de régimes à prestations déterminées - Prestation maximale égale à 60 % de la rente accumulée - Pas nécessaire de réduire le nombre d'heures travaillées ou le revenu d'emploi - Accumulation de service selon la période travaillée - Nécessité d'amender le texte du Régime pour prévoir la retraite progressive
Colombie-Britannique	<ul style="list-style-type: none"> - Admissibilité : <ul style="list-style-type: none"> • Entente avec l'employeur • 55 ans et plus et avoir droit à une retraite facultative • 60 ans et plus et admissible à la retraite immédiate - Accumulation de service selon la période travaillée - Nécessité d'amender le texte du régime pour prévoir la retraite progressive
Île-du-Prince-Édouard	<ul style="list-style-type: none"> - La retraite progressive n'est pas expressément permise
Manitoba	<ul style="list-style-type: none"> - Admissibilité : <ul style="list-style-type: none"> • Entente avec l'employeur • Date de retraite normale ou 10 ans avant (55 ans) - Nécessité de réduire le nombre d'heures travaillées et le revenu d'emploi sur entente avec l'employeur - Accumulation de service selon la période travaillée - Au moment de la retraite définitive, la prestation doit être réduite en considérant les montants versés durant la retraite progressive
Nouveau-Brunswick	<ul style="list-style-type: none"> - La retraite progressive n'est pas expressément permise

Jurisdiction	
Nouvelle-Écosse	<ul style="list-style-type: none"> - Admissibilité : <ul style="list-style-type: none"> • Entente avec l'employeur - Prestation maximale égale à 60 % de la rente accumulée - Accumulation de service selon la période travaillée
Ontario	<ul style="list-style-type: none"> - Admissibilité : <ul style="list-style-type: none"> • Entente avec l'employeur • 55 ans et plus et avoir droit à une retraite facultative • 60 ans et plus et admissible à la retraite immédiate • Pas atteint la date de retraite normale - Seulement applicable aux participants de régimes à prestations déterminées - Prestation maximale égale à 60 % de la rente accumulée - Accumulation de service selon la période travaillée - Nécessité de réduire le nombre d'heures travaillées
Saskatchewan	<ul style="list-style-type: none"> - Admissibilité : <ul style="list-style-type: none"> • Entente avec l'employeur • 55 ans et plus et avoir droit à une retraite facultative • 60 ans et plus et admissible à la retraite immédiate - Prestation maximale égale à 60 % de la rente accumulée - Pas nécessaire de réduire le nombre d'heures travaillées ou le revenu d'emploi - Au moment de la retraite définitive, la prestation doit être calculée sans considérer les montants versés durant la retraite progressive - Accumulation de service selon la période travaillée - Nécessité d'amender le texte du régime pour prévoir la retraite progressive
Terre-Neuve et Labrador	<ul style="list-style-type: none"> - La retraite progressive n'est pas expressément permise

4.6 Constats

Plusieurs efforts ont été faits au cours des dernières années pour favoriser la transition travail – retraite des travailleurs québécois. Il existe essentiellement deux visions de la retraite progressive qui mènent à des effets bien différents quant à l'évolution de la force de travail. Il importe de définir au préalable si l'on veut favoriser, par différentes mesures dont le régime de retraite, la retraite « anticipée » progressive ou la retraite « différée » progressive.

Les législateurs n'ont pas tenté de répondre à cette question. Ils ont plutôt opté pour des mesures très larges d'application qui permettent une grande flexibilité d'action. Ces mesures ne semblent toutefois pas être très populaires jusqu'à présent.

Les employeurs, ayant actuellement pour la plupart des besoins limités, ne semblent pas intéressés à modifier leur régime de retraite pour permettre la retraite progressive. La gestion sur base d'entente individuelle dans un environnement collectif comme le régime de retraite rend l'application de ces mesures assez complexe. De plus, la possibilité pour un travailleur de recevoir un plein revenu d'emploi et 60 % de sa rente est attrayante pour celui-ci, mais beaucoup moins pour son employeur.

Les besoins de rétention des employeurs ne sont pas uniquement relatifs à des employés qui ont atteint un certain âge ou acquis droit à une rente sans réduction, et les solutions pour ces situations devront passer par d'autres outils que le régime de retraite.

Généralement, les outils sont disponibles dans la législation québécoise pour appuyer les efforts favorisant la retraite progressive. Toutefois, les modes d'emploi qui rendraient ces outils bénéfiques ne semblent pas encore avoir été établis. Les nouvelles mesures ouvrent donc un monde de possibilités qui se définiront probablement davantage lorsque les besoins des employeurs seront plus importants.

SECTION 5

RÉGIMES DE RETRAITE PRIVÉS AU QUÉBEC

5.1 Admissibilité aux diverses sources de revenu de retraite

L'autonomie financière est un des principaux facteurs influant sur la décision de prendre sa retraite. On s'en rend compte en analysant la couverture de la population active québécoise par des régimes de retraite.

L'autonomie financière s'acquiert par le biais de diverses sources de revenu dont l'admissibilité varie grandement, comme l'illustre le tableau suivant :

Tableau 4 – Admissibilité aux diverses sources de revenu de retraite

	Retraite avant 55 ans	Retraite entre 55 et 59 ans	Retraite entre 60 et 64 ans	Retraite à 65 ans ou plus
PSV	Non	Non	Non	Oui
RRQ	Non	Non	Oui, rente réduite	Oui
Régimes privés collectifs	Rarement dans les régimes collectifs	Oui, rente réduite ou non réduite avec condition	Oui, rente réduite ou non réduite avec condition	Oui
Régimes d'épargne- retraite individuels, revenu d'emploi ou autres sources de revenu	Oui	Oui	Oui	Oui

L'autonomie financière pour une retraite à 65 ans est plus facilement atteignable, puisque toutes les sources de revenus de retraite (les régimes publics ainsi que les régimes privés collectifs et individuels) sont disponibles à cet âge.

Pour ceux qui souhaitent prendre une retraite entre 60 et 64 ans, il est important de compter sur l'apport d'un régime privé collectif ou d'un régime d'épargne-retraite individuel, car la PSV n'est pas disponible et la rente du RRQ, bien qu'accessible, est réduite pour tenir compte de son anticipation (0,5 % par mois d'anticipation avant 65 ans).

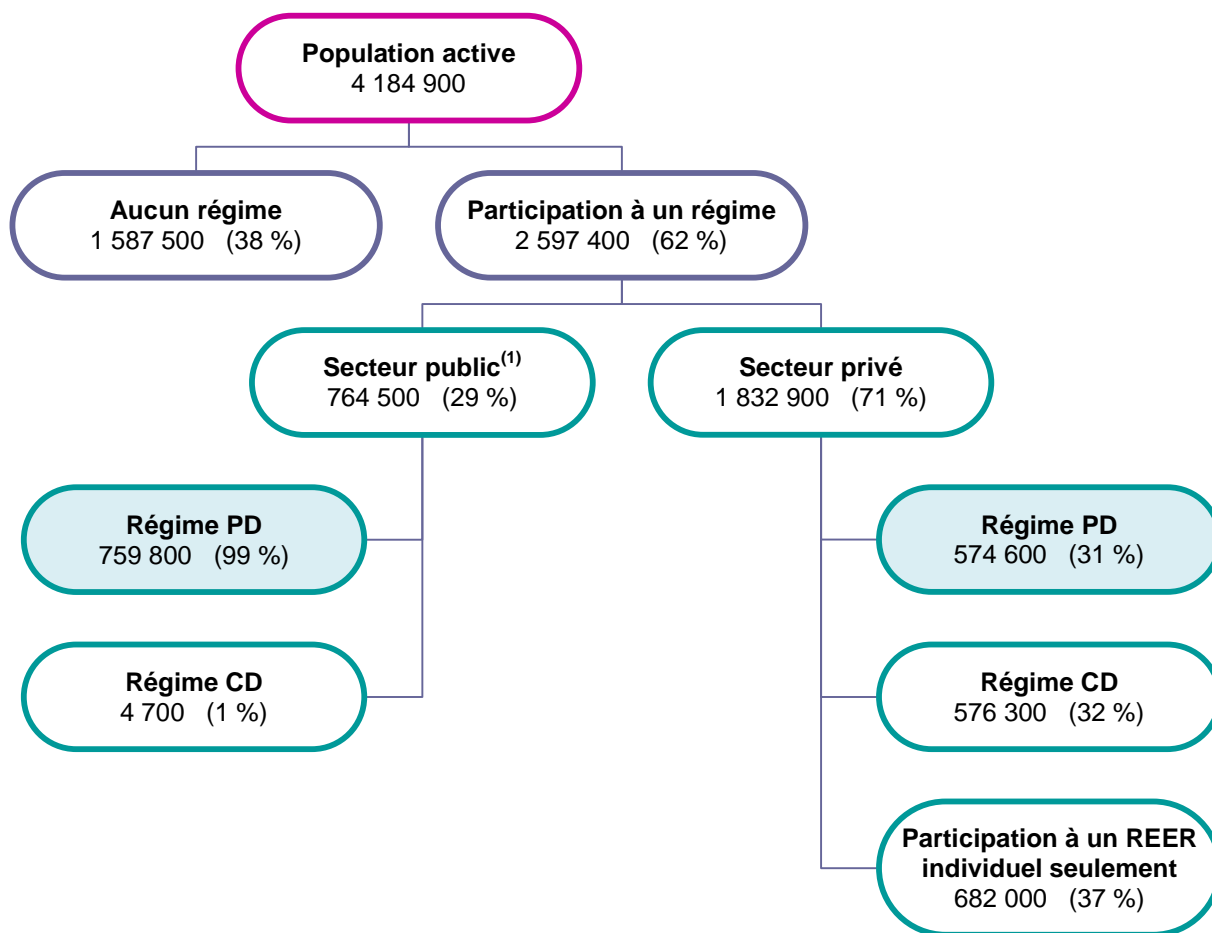
Pour prendre une retraite avant l'âge de 60 ans, il est essentiel de bénéficier d'un régime privé collectif passablement généreux puisque ni la PSV, ni la rente du RRQ ne sont payables. Bien qu'accessible, la rente d'un régime privé collectif peut aussi être réduite pour refléter son anticipation. Comme la période avant l'admissibilité aux rentes des régimes publics peut être assez longue, l'utilisation des sources de revenu individuelles (épargne-retraite, investissements et emploi à temps partiel) peut être nécessaire pour compléter les revenus tirés d'un régime privé collectif avant l'âge de 60 ans.

On peut donc s'attendre à ce que les travailleurs qui ne bénéficient d'aucun régime privé collectif prennent leur retraite plus tardivement que ceux qui bénéficient d'un régime privé collectif qui prévoit de généreuses prestations supportant la retraite anticipée. C'est ce que nous illustrons et analysons dans les prochaines sous-sections.

5.2 Schématisation du marché de la retraite au Québec

La population active au Québec de 15 ans et plus s'élevait à 4 184 900 en 2008. Ce nombre inclut les chômeurs (303 200) qui sont temporairement hors du marché du travail et les travailleurs autonomes (312 800) qui, pour la plupart, n'ont pas accès à des régimes de retraite. Le schéma ci-après présente la couverture de la population active du Québec par un régime de retraite.

Schéma 2 – Répartition de la population active du Québec selon la couverture par un régime de retraite¹⁷



⁽¹⁾ Incluant la fonction publique, le secteur municipal, le secteur universitaire et les sociétés d'état.

D'entrée de jeu, on constate que près de 4 travailleurs sur 10 (38 %) ne bénéficient d'aucun régime privé de retraite, collectif ou individuel. Ces travailleurs dépendent donc des régimes publics pour leur retraite et pourront difficilement prendre une retraite avant l'âge de 60 ans compte tenu que les principales sources de revenu de retraite ne sont pas disponibles. On retrouve dans ce groupe, entre autres, des travailleurs autonomes de même que des travailleurs des petites et moyennes entreprises qui n'ont souvent pas de régime de retraite.

Les travailleurs qui participent à un régime de retraite se divisent en deux groupes bien distincts, soit le secteur public et le secteur privé.

¹⁷ Information extraite de l'étude *Portrait du marché de la retraite au Québec*, 2^e édition, de la Régie des rentes du Québec.

Dans le **secteur public**, et parapublic, on compte 764 500 travailleurs qui participent à un régime de retraite, soit la grande majorité des 807 300 travailleurs de ces secteurs. Ces travailleurs sont répartis comme suit :

• Fonction publique provinciale :	544 000
• Fonction publique fédérale :	90 000
• Secteur municipal :	65 000
• Secteur universitaire :	35 500
• Sociétés d'états :	<u>30 000</u>
	764 500

La presque totalité de ces travailleurs (99 %) participent à un régime de retraite de type « prestations déterminées ». Comme nous le verrons dans les prochaines sections, ce sont des régimes de retraite passablement généreux qui offrent une source de revenu de retraite importante à la retraite anticipée. Ces travailleurs ont donc un potentiel élevé de quitter tôt pour la retraite, puisque leur régime de retraite leur apporte une autonomie financière à un jeune âge.

La situation est assez différente dans le **secteur privé** où l'on retrouve 1 832 900 travailleurs qui participent à un régime de retraite collectif ou individuel :

- Près du tiers de ces travailleurs (31 %), soit 574 600 travailleurs, participent à un régime de retraite de type « prestations déterminées ». Ces régimes sont très variés étant donné qu'ils répondent à un contexte propre à chaque organisation. Dans l'ensemble, les travailleurs visés ont accès à une source de revenu significative dès 55 ans et ont ainsi la possibilité de prendre une retraite hâtive;
- Un autre tiers de ces travailleurs (32 %), soit 576 300 travailleurs, participent à un régime de retraite de type « cotisation déterminée ». Bien qu'ils bénéficient d'une source de revenu de retraite disponible pour une retraite hâtive, ces travailleurs supportent seuls les risques financiers associés à ces régimes. Les pertes de rendement récentes ont eu un effet significatif sur les revenus de retraite qu'ils peuvent en retirer et rend la retraite hâtive plus difficilement accessible;
- Le dernier tiers de ces participants (37 %), soit 682 000 travailleurs, ne bénéficient que d'un régime enregistré d'épargne-retraite (REER), sans financement de leur employeur. Plusieurs travailleurs autonomes se retrouvent dans ce groupe. Le capital accumulé par ces travailleurs devrait normalement être moindre que celui des travailleurs qui participent à un régime de retraite de type « cotisation déterminée ». Par conséquent, ces travailleurs sont encore moins susceptibles de prendre leur retraite tôt.

Parmi les travailleurs du secteur privé qui sont couverts par un régime de retraite, il y a donc près de 70 % d'entre eux qui participent à un régime de capitalisation (régime de retraite à cotisation déterminée et REER). Dans ces régimes, ce sont les participants qui supportent les risques financiers. La crise financière de 2008 a eu un effet dévastateur pour un bon nombre des travailleurs en fin de carrière qui participent à ces régimes. Avec un rendement moyen de l'ordre de -15 %, l'année 2008 à elle seule aura coûté à ces travailleurs l'équivalent de 5 ou 6 ans d'accumulation, ce qui est en soi une raison suffisante pour retarder sa retraite de quelques années.

Au total, on parle de 1 334 400 travailleurs qui bénéficient d'un régime de retraite de type « prestations déterminées » qui favorise davantage la prise de retraite hâtive. La majorité de ces travailleurs (57 %) proviennent du secteur public et parapublic.

Comme nous le constaterons dans les prochaines sections, la générosité des régimes de retraite offerts aux travailleurs des secteurs public et parapublic, particulièrement en ce qui concerne la retraite anticipée, favorise grandement la prise de retraite hâtive.

5.3 Analyse des régimes de la fonction publique du Québec

5.3.1 Grandes lignes du RREGOP et du RRPE

Il existe plusieurs régimes de retraite couvrant les employés du gouvernement du Québec et des autres organismes gouvernementaux; les deux principaux sont les suivants :

- Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP);
- Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE).

Le RREGOP est le régime qui couvre la majorité des employés du gouvernement. Ces deux régimes sont de type « prestations déterminées » et le tableau suivant en présente leurs principales caractéristiques.

Tableau 5 – Principales caractéristiques du RREGOP et du RRPE

Caractéristiques du régime	RREGOP	RRPE
Type de régime	Salaire final des 5 meilleures années	Salaire final des 3 meilleures années
Taux de rente :		
- avant 65 ans :		
- jusqu'au MGA; et	2,00 %	2,00 %
- en excédent.	2,00 %	2,00 %
- après 65 ans :		
- jusqu'au MGA; et	1,30 %	1,30 %
- en excédent.	2,00 %	2,00 %
Forme normale de la rente :		
- si célibataire; ou	rente viagère ⁽¹⁾	rente viagère ⁽¹⁾
- si conjoint.	réversible 50 % ⁽¹⁾	réversible 50 % ⁽¹⁾
Indexation des rentes servies :	Le maximum entre : 50 % IPC et IPC moins 3 %	Le maximum entre : 50 % IPC et IPC moins 3 %
Cotisations salariales :		
- jusqu'au MGA; et	5,32 % ⁽²⁾	6,85 % ⁽³⁾
- en excédent.	8,19 %	10,54 %
Date de retraite normale	65 ans	65 ans
Date de retraite anticipée	55 ans	55 ans
Date de retraite facultative selon :	Le plus tôt de :	Le plus tôt de :
- l'âge;	60	60
- une règle de points;		88
		(âge + participation) ⁽⁴⁾
- le service; et	35	35
- une combinaison.		
Nombre d'années de service crédité maximum	38 ⁽⁵⁾	38 ⁽⁵⁾

⁽¹⁾ Avec garantie minimale de retour des cotisations.

⁽²⁾ Le taux de cotisation officiel est égal à 8,19 % du salaire en excédent de 35 % du MGA (16 520 \$ en 2010).

⁽³⁾ Le taux de cotisation officiel est égal à 10,54 % du salaire en excédent de 35 % du MGA (16 520 \$ en 2010).

⁽⁴⁾ Minimum 55 ans.

⁽⁵⁾ Modifié de 35 à 38 ans par le projet de loi 124 actuellement à l'étude.

Ce sont deux régimes passablement généreux, avec un taux de rente élevé et une retraite facultative (premier âge où une rente sans réduction est payable) au plus tard à 60 ans, ou bien avant si la condition de service ou la règle de points est atteinte. Par exemple, un travailleur qui a débuté sa carrière dans la fonction publique à 22 ans est admissible à la retraite facultative à l'âge de 57 ans s'il participe au RREGOP (après avoir complété 35 années de service) ou à l'âge de 55 ans s'il participe au RRPE (la somme de son âge et de ses années de participation est égale à 88 points).

Ces deux régimes prévoient une rente plus élevée avant à l'âge de 65 ans. A l'origine, l'objectif était d'estimer l'effet de l'intégration à 65 ans de la rente de ces régimes avec la rente du RRQ qui était payable uniquement à cet âge. Ainsi, au moment de sa retraite, le participant recevait une rente de son régime de retraite et, à compter de 65 ans, sa rente du RREGOP ou du RRPE était diminuée d'un montant qui représentait l'équivalent de la rente du RRQ (proportionnellement aux années de service) qui devenait alors payable, permettant de ce fait un nivellement des revenus de retraite du participant.

Pour une carrière de 35 ans, la rente payable de ces régimes avant l'âge de 65 ans représente 70 % du salaire moyen de fin de carrière du participant (avant impôt). Aujourd'hui, la rente du RRQ est payable dès l'âge de 60 ans et une majorité de travailleurs de la fonction publique prennent leur retraite bien avant 65 ans. Ils bénéficient donc de revenus de retraite plus élevés encore avant 65 ans, ce qui favorise leur départ hâtif à la retraite.

De plus, ces régimes prévoient que l'accumulation de la rente s'arrêtera dorénavant après 38¹⁸ années de service crédité. En plus d'être admissible à une retraite facultative et d'avoir accès à une rente élevée, le participant ayant atteint 35 années de service n'accumulait plus de crédit de rente dans son régime de retraite, soit trois bonnes raisons pour prendre sa retraite... En augmentant la limite sur les années de service crédité utilisées pour le calcul de la rente de 35 à 38 ans, comme le propose le projet de loi 124 actuellement à l'étude, on vient ainsi créer un incitatif à demeurer en emploi pour ces participants. Seule l'expérience future montrera si cela aura un impact réel.

5.3.2 Comparaison avec d'autres régimes de la fonction publique canadienne

Qu'en est-il des régimes de la fonction publique ailleurs au Canada? Le tableau qui suit compare le RREGOP à certains régimes applicables aux employés de la fonction publique ailleurs au Canada :

- Régime de pension des employés de la fonction publique du Canada (Fédéral);
- Régime applicable aux employés du secteur de la santé de l'Ontario (Healthcare of Ontario Pension Plan, HOOPP);
- Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (Ontario Teachers' Pension Plan).

¹⁸ Le projet de loi 124, actuellement à l'étude par l'Assemblée nationale, propose notamment d'augmenter la limite actuelle de 35 années de service crédité à 38 années.

Tableau 6 – Comparaison du RREGOP avec certains régimes de la fonction publique canadienne

Caractéristiques du régime	RREGOP	Fédéral	HOOPP (Ontario)	Teachers (Ontario)
Type de régime	Salaire final des 5 meilleures années	Salaire final des 5 meilleures années	Salaire final des 5 meilleures années	Salaire final des 5 meilleures années
Taux de rente :				
- avant 65 ans :				
- jusqu'au MGA; et	2,00 %	2,00 %	2,00 %	2,00 %
- en excédent.	2,00 %	2,00 %	2,00 %	2,00 %
- après 65 ans :				
- jusqu'au MGA; et	1,30 %	1,345 % ⁽⁴⁾	1,50 %	1,55 %
- en excédent.	2,00 %	2,00 %	2,00 %	2,00 %
Forme normale de rente :				
- si célibataire; ou	rente viagère ⁽¹⁾	garantie 5 ans ⁽¹⁾⁽⁵⁾	garantie 15 ans ⁽¹⁾	garantie 10 ans
- si conjoint.	réversible 50 % ⁽¹⁾	réversible 50 % ⁽⁵⁾	réversible 60 % ⁽¹⁾	réversible 50 %
Indexation des rentes servies :	Le maximum entre : 50 % IPC et IPC moins 3 %	IPC	Base ad hoc depuis 2006 ⁽⁶⁾	IPC ⁽⁷⁾ selon la situation financière
Cotisations salariales :				
- jusqu'au MGA; et	5,32 % ⁽²⁾	5,50 % (augmentation graduelle à 6,4 % en 2013)	6,90 %	10,40 %
- en excédent.	8,19 %	8,40 %	9,20 %	12,00 %
Date de retraite normale	65 ans	65 ans	65 ans	65 ans
Date de retraite anticipée	55 ans	50 ans	55 ans	50 ans et 2 service
Date de retraite facultative selon :	Le plus tôt de :	Le plus tôt de :	Le plus tôt de :	
- l'âge;	60			
- une règle de points;				85 (âge + service)
- le service; et	35		30	
- une combinaison.		55 ans et 30 service 60 ans et 2 service	60 ans et 2 service	
Nombre d'années de service crédité maximum	38 ⁽³⁾	35	s.o.	s.o.

(1) Avec garantie minimale de retour des cotisations.

(2) Le taux de cotisation officiel est égal à 8,19 % du salaire en excédent de 35 % du MGA (16 520 \$ en 2010).

(3) Modifié de 35 à 38 ans par le projet de loi 124 actuellement à l'étude.

(4) 1,360 % en 2011 et 1,375 % en 2012 ou après.

(5) De plus, le régime prévoit des prestations de décès additionnelles pour les personnes à charge.

(6) Pour le service crédité avant le 1^{er} janvier 2006, l'indexation est automatique et est égale à 75 % de l'IPC (max 7,5 %).

(7) Si la situation financière du régime ne permet pas d'octroyer la pleine indexation, l'indexation octroyée aux rentes liées au service crédité à compter de 2010 sera réduite à un niveau entre 50 % et 100 % de l'IPC, en fonction de la situation financière du régime.

Le RREGOP est similaire aux autres régimes de la fonction publique (fédéral et Ontario) bien que légèrement moins bénéfique sur certains éléments, tels que :

- La rente à compter de 65 ans (1,30 % jusqu'au MGA et 2,00 % de l'excédent) est moins élevée que celle du régime fédéral (1,375 % / 2,00 % à compter de 2012) et que celle des régimes ontariens (1,50 % / 2,00 % pour HOOPP et 1,55 % / 2,00 % pour Teachers);
- La retraite facultative (35 ans de service comparé à 30 ans de service dans le régime fédéral et HOOPP et la règle de 85 points dans Teachers) est plus avantageuse dans les autres régimes;
- L'indexation de la rente à la retraite dans le RREGOP (sur base automatique) est inférieure à celle du régime fédéral (sur base automatique). En Ontario, l'indexation se fait sur base ad hoc (HOOPP) ou selon la situation financière du régime (Teachers).

En contrepartie toutefois, la cotisation salariale est moins élevée dans le RREGOP que dans les autres régimes, particulièrement ceux de l'Ontario. Donc, tous ces régimes, comme le RREGOP, sont suffisamment généreux pour inciter à la retraite anticipée à un jeune âge. Une forte cotisation salariale est aussi un petit incitatif à la retraite anticipée; en effet, plus la cotisation salariale est élevée, plus le remplacement de revenu net est élevé à la retraite.

Une comparaison du RREGOP avec les régimes applicables aux employés de la fonction publique des autres provinces est également présentée en annexe. À l'exception de la Saskatchewan qui offre un régime de type « cotisation déterminée », tous les employés de la fonction publique au Canada bénéficient d'un régime de retraite de type « prestations déterminées » procurant une rente de retraite élevée et l'accès à une retraite facultative à 60 ans ou avant.

5.3.3 Régime-type du secteur

Compte tenu de la similarité des régimes de la fonction publique à travers le Canada, et comme le RREGOP couvre la majorité des travailleurs du secteur public du Québec, nous l'avons identifié comme régime-type de la fonction publique. Nous utiliserons ce régime-type dans une section subséquente pour illustrer le niveau de remplacement de revenu à la retraite offert par les régimes des différents secteurs analysés.

5.4 Analyse des régimes du secteur municipal au Québec

Au Québec, chaque municipalité est libre de mettre sur pied un régime de retraite pour ses employés et de décider du niveau des prestations qu'il prévoira. À l'aide de notre base de données sur les régimes de retraite du secteur municipal au Québec, qui contient plus de 40 régimes de retraite, nous avons analysé les principales caractéristiques de ces régimes et en tirons les constats suivants :

- Les régimes de retraite sont principalement de type « prestations déterminées », bien que l'on retrouve quelques régimes de type « cotisation déterminée » dans les plus petites municipalités;
- Sauf exception, la rente est basée sur le salaire moyen de fin de carrière, la moyenne étant établie autant sur des périodes de 3 ans que de 5 ans;
- Le niveau de la rente moyenne que procurent ces régimes est encore plus élevé que dans le RREGOP, et plusieurs régimes ont un taux de rente de 2,0 % par année autant avant qu'après 65 ans;
- Plusieurs régimes de retraite offrent également une rente de raccordement qui procure aux participants plus de revenus de retraite avant l'âge de 65 ans;
- Les règles utilisées pour déterminer la retraite facultative varient beaucoup d'un régime à l'autre. L'utilisation d'une règle fondée sur les années de service (de 25 à 35 ans) ou sur les points (80 ou 85 points) est répandue parmi les régimes de ce secteur. Dans plusieurs régimes, il n'y a pas d'âge minimum auquel une personne peut devenir admissible à la retraite facultative;
- Les régimes offerts aux policiers sont encore plus généreux que les régimes offerts aux autres employés municipaux.

De façon générale, les régimes du secteur municipal au Québec sont plus généreux que le RREGOP et procurent encore plus d'incitatifs à la retraite anticipée.

5.4.1 Comparaison avec d'autres provinces canadiennes

Dans plusieurs provinces canadiennes, comme l'Ontario, tous les travailleurs du secteur municipal participent au même régime de retraite. C'est le modèle de régimes « multiemployeurs » qui assure une relative uniformité des prestations offertes d'une municipalité à l'autre. Le Régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario (Ontario Municipal Employees Retirement System, OMERS) regroupe les employés d'environ 920 municipalités, conseils scolaires, bibliothèques, services de police et d'incendie et autres organismes locaux de l'Ontario.

Le modèle ontarien de régimes multiemployeurs est également utilisé dans le secteur municipal d'autres provinces, notamment en Colombie-Britannique, en Alberta et au Manitoba. Pour comparer les régimes du secteur municipal du Québec avec ceux des autres provinces, nous avons identifié, à l'aide de l'analyse de notre banque de données, le profil du régime-type du secteur municipal du Québec. Ce régime-type du secteur municipal, que nous présentons au tableau suivant, sera également utilisé aux fins de l'analyse des niveaux de remplacement de revenu présentée plus loin au présent rapport.

Le tableau suivant compare donc les principales caractéristiques du régime-type du secteur municipal du Québec aux régimes multiemployeurs de l'Ontario (OMERS), de la Colombie-Britannique (Municipal Pension Plan, MPP) et de l'Alberta (Local Authorities Pension Plan, LAPP).

Tableau 7 – Comparaison du régime-type du secteur municipal du Québec avec certaines provinces

Caractéristiques du régime	Régime-type du secteur municipal (Québec)	OMERS (Ontario)	MPP (C.-B.)	LAPP (Alberta)
Type de régime	Salaire final des 3 meilleures années	Salaire final des 5 meilleures années	Salaire final des 5 meilleures années	Salaire final des 5 meilleures années
Taux de rente :				
- avant 65 ans :				
- jusqu'au MGA; et	2,20 %	2,00 %	2,00 %	1,40 %
- en excédent.	2,20 %	2,00 %	2,00 %	2,00 %
- après 65 ans :				
- jusqu'au MGA; et	1,90 %	1,325 %	1,30 %	1,40 %
- en excédent.	1,90 %	2,00 %	2,00 %	2,00 %
Forme normale de rente :				
- si célibataire; ou	garantie 5 ans	rente viagère ⁽¹⁾⁽²⁾	rente viagère	garantie 5 ans
- si conjoint.	garantie 5 ans	réversible 66 ⅔ % ⁽¹⁾	rente viagère	garantie 5 ans
Indexation des rentes servies :	IPC moins 2 %	IPC (max 6 %)	Base ad hoc	60 % IPC
Cotisations salariales :				
- jusqu'au MGA; et	7,00 %	6,40 %	6,99 %	8,06 % ⁽³⁾
- en excédent.	7,00 %	9,70 %	8,49 %	11,53 % ⁽⁴⁾
Date de retraite normale	65 ans	65 ans	65 ans	65 ans
Date de retraite anticipée	55 ans	55 ans	55 ans et 2 service	55 ans et 2 service
Date de retraite facultative selon :	Le plus tôt de :	Le plus tôt de :	Le plus tôt de :	
- l'âge;	60			
- une règle de points;				
- le service; et				
- une combinaison.	55 ans et 30 service	55 ans et 30 service 55 ans et 90 points	60 ans et 2 service 55 ans et 90 points	55 ans et 85 points
Nombre d'années de service crédité maximum	35	35	35	35

⁽¹⁾ De plus, le régime prévoit des prestations de décès additionnelles pour les personnes à charge.

⁽²⁾ Avec garantie minimale de retour des cotisations.

⁽³⁾ 8,49 % en 2011 et ajustement similaire à venir en 2012.

⁽⁴⁾ 12,13 % en 2011.

Bien que les dispositions relatives à la retraite facultative soient assez similaires pour l'ensemble de ces régimes, le régime-type du secteur municipal du Québec se distingue par la générosité de la rente offerte. Cette générosité s'exprime par une rente viagère plus élevée, soit un taux de rente de 1,9 % sur l'ensemble du salaire, comparé à un taux de rente inférieur sur la portion du salaire jusqu'au MGA pour les régimes des autres provinces. Il y a donc plus d'incitatif à la retraite anticipée dans le secteur municipal au Québec que dans les autres provinces.

5.5 Analyse des régimes du secteur universitaire au Québec

5.5.1 Régimes du secteur universitaire au Québec

Toutes les universités du Québec ont leur régime de retraite et certaines universités comptent plus d'un régime. Ce sont également des régimes de retraite généreux, comme le démontre le tableau suivant qui compare les régimes de retraite de quelques unes des principales universités du Québec, soit celui de l'Université du Québec (Régime de retraite de l'Université du Québec), l'Université Laval (Régime de retraite du personnel professionnel de l'Université Laval), l'École polytechnique (Régime de retraite de la corporation de l'École polytechnique), des HEC (Régime de retraite HEC) et de l'Université Concordia (Régime de retraite de Concordia).

Tableau 8 – Principales caractéristiques des régimes de retraite de certaines universités québécoises

Caractéristiques du régime	Université du Québec (Membres de la direction, cadres, professionnels et personnel de soutien)	Université Laval (Membres de la direction, cadres et professionnels)	École polytechnique	HEC	Université Concordia (régime contributif)
Type de régime	Salaire final des 5 meilleures années	Salaire final des 3 meilleures années	Salaire final des 3 meilleures années	Salaire final des 5 meilleures années	Salaire final des 3 meilleures années
Taux de rente :					
- avant 65 ans :					
- jusqu'au MGA; et	2,00 %	2,00 %	2,00 %	2,00 %	2,00 %
- en excédent.	2,00 %	2,00 %	2,00 %	2,00 %	2,00 %
- après 65 ans :					
- jusqu'au MGA; et	1,30 %	2,00 %	1,30 %	1,30 %	1,50 %
- en excédent.	2,00 %	2,00 %	2,00 %	2,00 %	2,00 %
Forme normale de rente :					
- si célibataire; ou	retour de cotisations ⁽¹⁾	réversible 60 % avec garantie 15 ans	garantie 10 ans	retour de cotisations	garantie 10 ans
- si conjoint.	réversible 50 % ⁽¹⁾	réversible 60 %	réversible 60 % avec garantie 10 ans	50 %	garantie 10 ans
Indexation des rentes servies :	IPC moins 3 % ⁽²⁾	12 % de l'IPC < 3 % ⁽⁴⁾ 100 % de l'IPC > 3 %	50 % IPC (max 1,5 %) ⁽⁵⁾	IPC moins 3 %	IPC moins 2 %
Cotisations salariales :					
- jusqu'au MGA; et	8,10 % ⁽³⁾	9,00 %	6,47 % ⁽⁶⁾	5,66 % ⁽⁷⁾	4,50 %
- en excédent.	10,80 %	9,00 %	9,95 %	8,70 %	6,00 %
Date de retraite normale	65 ans	65 ans	65 ans	65 ans	65 ans
Date de retraite anticipée	55 ans	55 ans	55 ans	55 ans	55 ans
Date de retraite facultative selon :	Le plus tôt de :			Le plus tôt de :	
- l'âge;		65 (service à compter de 2011)	60		
- une règle de points;					
- le service; et	35				
- une combinaison.	55 ans et 32 service	60 ans et 10 service (service avant 2011)		55 ans et 35 service et 60 ans et 20 service et 62 ans et 10 service	55 ans et 10 service
Nombre d'années de service crédité maximum	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.

(1) De plus, le régime prévoit des prestations de décès additionnelles pour les personnes à charge.

(2) Pour le service crédité à compter du 1^{er} janvier 2005.

(3) Le taux de cotisation officiel est égal à 10,80 % du salaire en excédent de 25 % du MGA (11 800\$ en 2010).

(4) À compter du 1^{er} janvier 2011. Avant le 1^{er} janvier 2011, les rentes étaient indexées à 30 % de l'IPC < 3 %.

(5) Pour le service crédité à compter du 1^{er} janvier 2008 et avant le 1^{er} janvier 2001.

(6) Le taux de cotisation officiel est égal à 9,95 % du salaire en excédent de 35 % du MGA (16 520 \$ pour 2010).

(7) Le taux de cotisation officiel est égal à 8,70 % du salaire en excédent de 35 % du MGA (16 520 \$ pour 2010).

Ce sont, dans l'ensemble, des régimes assez similaires au RREGOP, avec une retraite facultative un peu plus contraignante (les conditions d'admissibilité à une rente sans réduction sont plus difficiles à atteindre) et un niveau de cotisation supérieur. Ces régimes permettent également l'atteinte de l'autonomie financière à un jeune âge, favorisant ainsi la retraite anticipée.

5.5.2 Comparaison avec des universités des autres provinces canadiennes

Pour faciliter la comparaison avec les autres universités canadiennes, et compte tenu de la similitude des régimes des universités québécoises (sur les éléments qui nous intéressent en particulier), nous avons défini un régime-type du secteur universitaire québécois. Ce régime-type du secteur universitaire québécois est comparé au tableau suivant avec les régimes respectifs de l'Université de Toronto (University of Toronto Pension Plan), l'Université d'Ottawa (Régime de retraite de l'Université d'Ottawa), l'Université de l'Alberta (Public Service Pension Plan) et l'Université de la Colombie-Britannique (University of British Columbia Staff Pension Plan).

Tableau 9 – Comparaison du régime-type du secteur universitaire du Québec avec certaines provinces

Caractéristiques du régime	Régime-type du secteur universitaire au Québec	Université de Toronto (Corps enseignant et bibliothécaires)	Université d'Ottawa	Université de l'Alberta (Membres de la direction, cadres, professionnels et personnel de soutien)	Université de la C.-B. ⁽⁶⁾ (Membres de la direction, cadres, professionnels et personnel de soutien)
Type de régime	Salaire final des 3 meilleures années	Salaire final des 3 meilleures années	Salaire final des 5 meilleures années	Salaire final des 5 meilleures années	Salaire final des 3 meilleures années
Taux de rente :					
- avant 65 ans :					
- jusqu'au MGA; et	2,00 %	1,50 %	1,30 %	1,40 %	1,80 %
- en excédent.	2,00 %	2,00 %	2,00 %	2,00 %	1,80 %
- après 65 ans :					
- jusqu'au MGA; et	1,30 %	1,50 %	1,30 %	1,40 %	1,80 %
- en excédent.	2,00 %	2,00 %	2,00 %	2,00 %	1,80 %
Forme normale de rente :					
- si célibataire; ou	garantie 10 ans	garantie 5 ans ⁽¹⁾	garantie 5 ans ⁽¹⁾	garantie 5 ans	rente viagère
- si conjoint.	réversible 60 %	réversible 60 % avec retour de cotisations ⁽¹⁾	réversible 60 % avec garantie 5 ans ⁽¹⁾	garantie 5 ans	rente viagère
Indexation des rentes servies :	IPC moins 2 %	Le maximum entre : 75 % IPC ⁽²⁾ et IPC moins 4 %	100 % de l'IPC < 2 % 0 % de l'IPC entre 2 % et 3 % 100 % de l'IPC > 3 % (max 7 %)	60 % IPC	IPC
Cotisations salariales :					
- jusqu'au MGA; et	9,00 %	4,50 %	4,25 %	9,10 %	6,50 %
- en excédent.	9,00 %	6,00 %	6,55 %	13,00 %	6,50 %
Date de retraite normale	65 ans	65 ans	65 ans	65 ans	65 ans
Date de retraite anticipée	55 ans	55 ans	55 ans	55 ans et 2 service	55 ans
Date de retraite facultative selon :	Le plus tôt de :		Le plus tôt de :		
- l'âge;	60		60		65
- une règle de points;			90 (âge + participation)	85 ⁽³⁾ (âge + service)	
- le service; et					
- une combinaison.	55 ans et 30 service	60 ans et 10 service			
Nombre d'années de service crédité maximum	s.o.	s.o.	s.o.	35	s.o.

⁽¹⁾ De plus, le régime prévoit des prestations de décès additionnelles pour les personnes à charge.

⁽²⁾ Limité à un maximum de 8 % auquel s'ajoute 60 % de l'IPC > 8 %.

⁽³⁾ Le participant doit avoir atteint l'âge de 55 ans.

⁽⁶⁾ À noter que le régime de retraite offert aux enseignants et chargés de cours est un régime de type cotisation déterminée.

Le régime-type du secteur universitaire québécois est plus généreux que les régimes des universités hors-Québec sur au moins deux éléments reliés à la retraite anticipée. D'une part, une rente de raccordement est prévue uniquement dans le régime-type québécois. D'autre part, la retraite facultative est plus hâtive que dans trois des régimes du secteur universitaire hors-Québec (Toronto, Alberta, Colombie-Britannique).

5.6 Analyse des régimes de retraite du secteur privé au Québec

Contrairement aux secteurs public et parapublic, il existe une grande diversité de régimes de retraite dans le secteur privé. De par leur nature (collectifs ou individuels), leur type (« prestations déterminées » ou « cotisation déterminée ») et leur générosité, ces régimes ont été développés dans le contexte propre à chacune des organisations afin de répondre à une grande diversité de besoins individuels ou collectifs. Également, la proportion de travailleurs du secteur privé qui ne bénéficient d'aucun régime privé collectif est passablement plus élevée que dans les secteurs public et parapublic.

Pour toutes ces raisons, il est plus difficile de dresser un portrait des régimes de retraite collectifs du secteur privé. Nous pouvons toutefois identifier les caractéristiques suivantes de ces régimes :

- Il existe une grande variété de régimes de capitalisation (« cotisation déterminée », régime de retraite simplifié, régime de participation différée aux bénéfices, REER collectif) dont la générosité (niveau de la cotisation de l'employeur et de la cotisation salariale) varie grandement;
- Ce sont surtout les grands employeurs qui offrent des régimes de type « prestations déterminées », régimes qui favorisent davantage la retraite anticipée. Les régimes existants, sauf exception, sont moins généreux que les régimes des secteurs public et parapublic, principalement en ce qui concerne la retraite anticipée (retraite facultative et rente de raccordement notamment);
- Toutefois, compte tenu de la hausse des coûts de financement des dernières années, liée en grande partie à la baisse des taux d'intérêt, il existe actuellement une tendance lourde vers les régimes de capitalisation, qui n'est ralentie que par les coûts élevés à court terme associés à la terminaison des régimes existants;
- Certains secteurs où l'on retrouve une bonne concentration de régimes de type « prestations déterminées » sont en perte de vitesse économiquement (les pâtes et papiers par exemple);
- Dans certains secteurs comme le commerce, les régimes de type « prestations déterminées » sont presque inexistants;

- Des initiatives comme le régime de retraite par financement salarial (RRFS) ont été développées au cours des dernières années pour favoriser une plus grande couverture des travailleurs par des régimes de retraite collectifs. Un petit nombre de RRFS ont vu le jour ces dernières années, mais la participation à ces régimes demeure limitée.

La taille de l'entreprise est aussi un facteur déterminant quant à la prévalence d'un régime de retraite dans le secteur privé. Selon les statistiques compilées par la Régie des rentes du Québec, la couverture des petites et moyennes entreprises (PME) par des régimes de retraite collectifs était la suivante en 2005¹⁹ :

Couverture des PME par des régimes collectifs de retraite en 2005

Nombre d'employés	Régime complémentaire de retraite	REER collectif	Régime d'actionnariat
Moins de 20	9 %	6 %	1 %
20 à 99	26 %	37 %	3 %
100 à 499	64 %	57 %	21 %

Le marché de la retraite dans le secteur privé n'est pas imperméable à ce qui se passe dans les autres provinces et pays environnants. Par exemple, les régimes de type « prestations déterminées » du marché américain ont été en grande partie remplacés par des régimes de capitalisation au cours des dernières décennies. Or, les filiales canadiennes et québécoises de ces compagnies américaines n'ont pas échappé à ce tsunami qui a emporté plusieurs régimes de retraite à « prestations déterminées » et plusieurs de ces filiales ont également été contraintes de remplacer leur régime de retraite.

Malgré tout, il demeure encore des régimes de retraite de type « prestations déterminées » dans le secteur privé au Québec et nous avons développé un régime-type que nous croyons représentatif de ce marché :

- Le taux de rente est inférieur à celui des régimes des secteurs public et parapublic (1,5 % avant et après 65 ans);
- Le régime-type ne prévoit pas de rente de raccordement;
- L'âge de la retraite facultative est plus tardif que pour les régimes des autres secteurs (60 ans et 25 ans de service);
- Le régime-type ne prévoit aucune indexation des rentes à la retraite;

¹⁹ Information extraite de l'étude *Portrait du marché de la retraite au Québec*, 2^e édition, de la Régie des rentes du Québec.

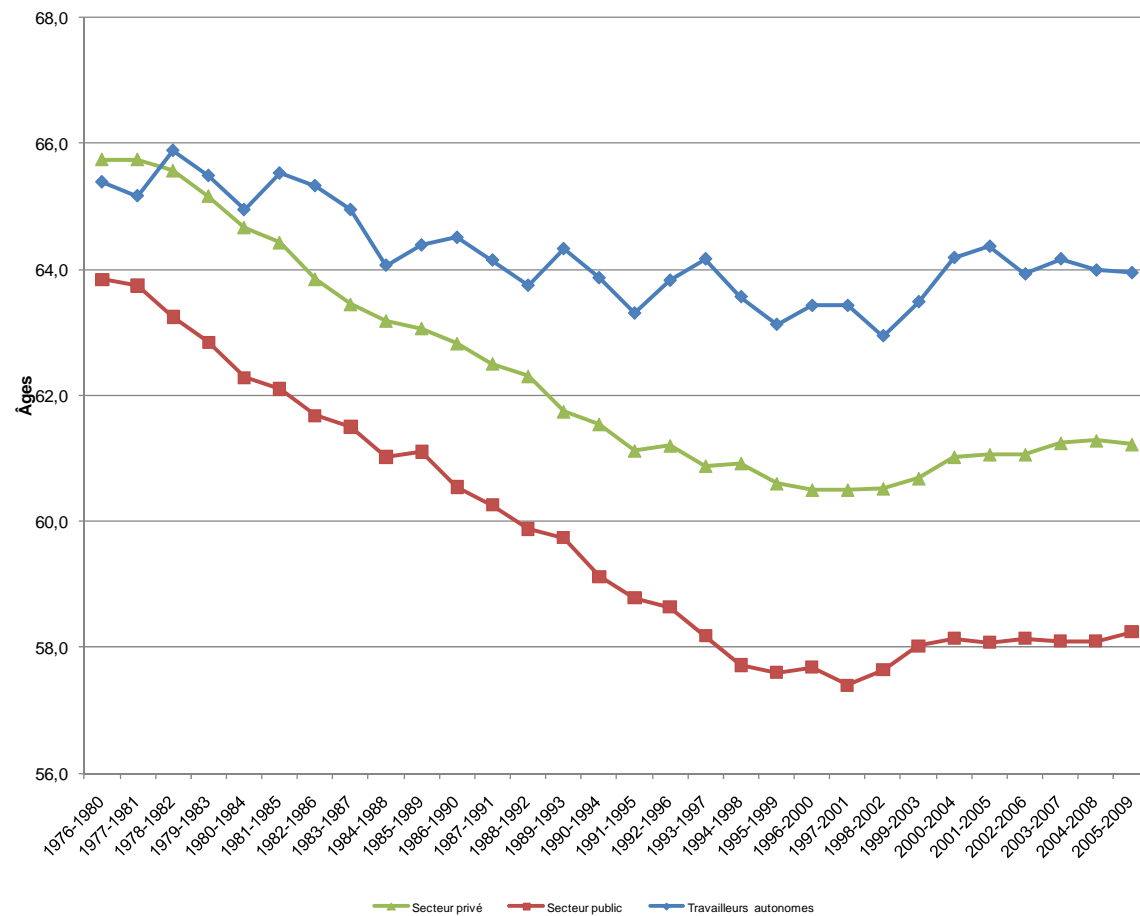
- Le taux de cotisation est moins élevé que dans les autres secteurs (5,0 % par rapport à des taux de cotisation supérieurs à 7,0 %).

Les principales dispositions de ce régime-type à « prestations déterminées » du secteur privé sont présentées plus en détail dans une section subséquente pour les fins d'une comparaison du niveau de remplacement de revenu net par secteur.

5.7 Incidence de la prise de retraite

Le graphique suivant illustre de façon éloquent l'effet des régimes de retraite décrits dans les sous-sections précédentes sur l'incidence de la retraite. Il montre l'évolution de l'âge moyen de la prise de retraite au Québec pour les travailleurs du secteur public, ceux du secteur privé de même que pour les travailleurs autonomes.

Graphique 3 – Évolution de l'âge de la prise de retraite au Québec selon la catégorie de travailleurs²⁰



²⁰ Données fournies par l'Institut de la statistique du Québec.

Les travailleurs autonomes n'ont pas accès à des régimes de retraite collectif et cela explique au moins en partie le fait qu'ils ont historiquement pris leur retraite à des âges plus avancés (65 ans et plus).

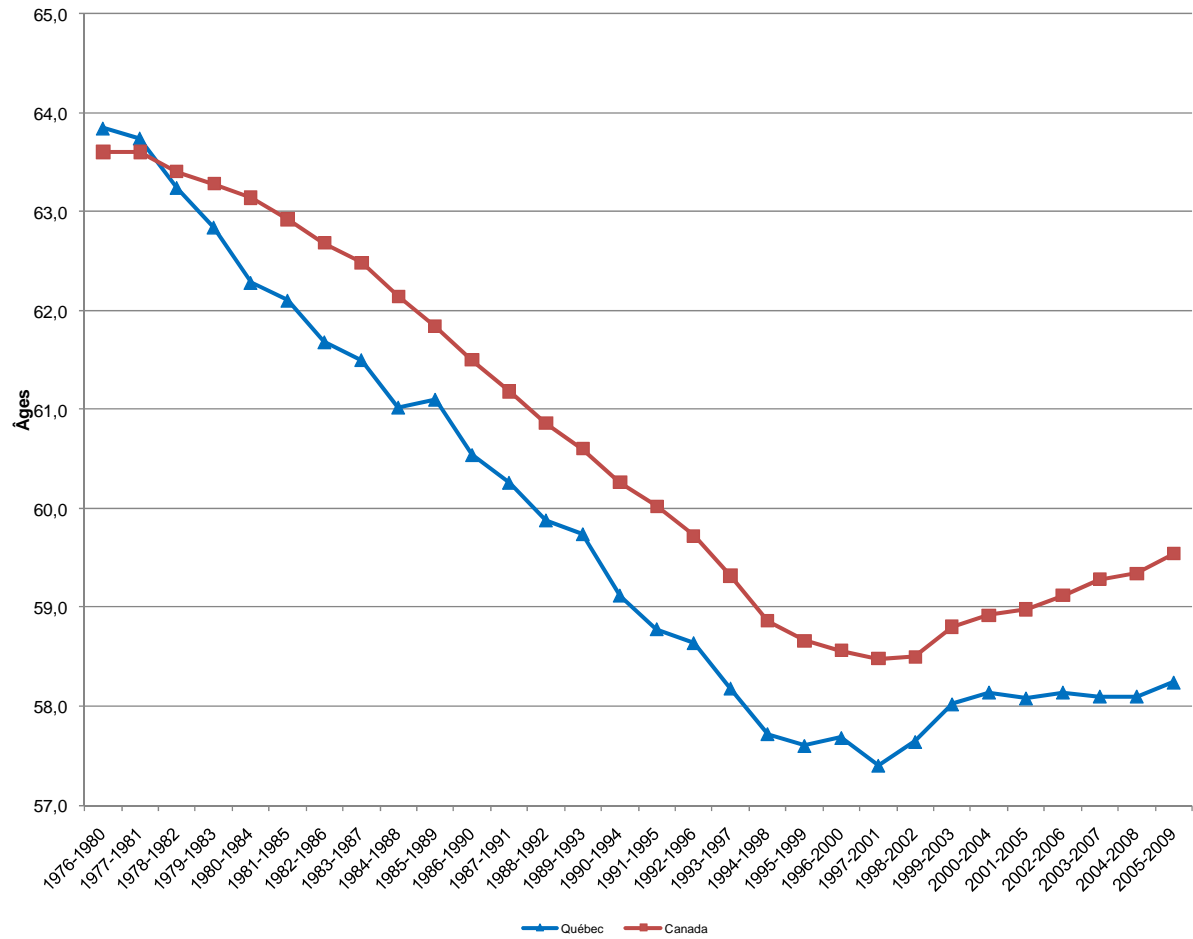
Pour les travailleurs du secteur privé, qui bénéficient d'une grande variété de régimes de retraite dont plusieurs sont des régimes de capitalisation, collectifs ou individuels, l'âge de prise de retraite a diminué de plus de 5 ans depuis les années 1970. La baisse a été particulièrement prononcée durant les années 1990 au cours desquelles des programmes de retraite anticipée ont été utilisés par des organisations cherchant à réduire leurs coûts de main d'œuvre.

Dans le secteur public²¹, l'âge de prise de retraite a depuis toujours été inférieur à celui du secteur privé, ce qui s'explique par le fait que la presque totalité des travailleurs bénéficient d'un régime de type « prestations déterminées », et que ces régimes sont encore plus généreux en regard de la retraite anticipée. L'âge de prise de retraite a également diminué significativement depuis les années 1970, encore plus que dans le secteur privé (plus de 6 ans par rapport à 5 ans dans le secteur privé). La diminution de l'âge de retraite s'est accélérée au milieu des années 1990 avec la mise à la retraite d'un nombre important de travailleurs, a légèrement remonté par la suite pour se stabiliser, en apparence, vers un âge de prise de retraite de 58 ans.

Lorsque l'on compare l'expérience du secteur public au Québec par rapport à celle observée dans le secteur public ailleurs au Canada, comme l'illustre le graphique suivant, on constate également que c'est au Québec que les travailleurs du secteur public prennent leur retraite plus tôt. Ce constat n'est certes pas étranger au fait que les régimes de retraite du secteur public du Québec, tel qu'expliqué dans les sous-sections précédentes, sont plus généreux en regard de la retraite anticipée que ceux du secteur public ailleurs au Canada.

²¹ La courbe reflète l'expérience combinée des secteurs public et parapublic (municipal, universitaire) de même que des sociétés d'état et autres institutions gouvernementales.

Graphique 4 – Évolution de l'âge de la prise de retraite au Canada et au Québec pour le secteur public²²



²² Données fournies par Statistiques Canada et par l'Institut de la Statistique du Québec.

5.8 Niveau de remplacement de revenu

Le tableau suivant présente le régime-type déterminé pour chacun des secteurs.

Tableau 10 – Régime-type par secteur au Québec

Caractéristiques du régime	Fonction publique (RREGOP)	Secteur municipal	Secteur universitaire	Secteur privé (régime PD)
Modèle de régime	Salaire final des 5 meilleures années	Salaire final des 3 meilleures années	Salaire final des 3 meilleures années	Salaire final des 5 meilleures années
Taux de rente :				
- avant 65 ans :				
- jusqu'au MGA; et	2,00 %	2,20 %	2,00 %	1,50 %
- en excédent.	2,00 %	2,20 %	2,00 %	1,50 %
- après 65 ans :				
- jusqu'au MGA; et	1,30 %	1,90 %	1,30 %	1,50 %
- en excédent.	2,00 %	1,90 %	2,00 %	1,50 %
Forme normale de la rente :				
- si célibataire; ou	rente viagère ⁽¹⁾	garantie 5 ans	garantie 10 ans	garantie 5 ans
- si conjoint.	réversible 50 % ⁽¹⁾	garantie 5 ans	réversible 60 %	garantie 5 ans
Indexation des rentes servies :	Le maximum entre : 50 % IPC et IPC moins 3 %	IPC moins 2 %	IPC moins 2 %	aucune
Cotisations salariales :				
- jusqu'au MGA; et	5,32 % ⁽²⁾	7,00 %	9,00 %	5,00 %
- en excédent.	8,19 %	7,00 %	9,00 %	5,00 %
Date de retraite normale	65 ans	65 ans	65 ans	65 ans
Date de retraite anticipée	55 ans	55 ans	55 ans	55 ans
Date de retraite facultative selon :	Le plus tôt de :	Le plus tôt de :	Le plus tôt de :	
- l'âge;	60	60	60	
- une règle de points;				
- le service; et	35			
- une combinaison.		55 ans et 30 service	55 ans et 30 service	60 ans et 25 service
Nombre d'années de service crédité maximum	38 ⁽³⁾	35	s.o.	s.o.

⁽¹⁾ Avec garantie minimale de retour des cotisations.

⁽²⁾ Le taux de cotisation officiel est égal à 8,19 % du salaire en excédent de 35% du MGA (16 520 \$ pour 2010).

⁽³⁾ Modifié de 35 à 38 ans par le projet de loi 124 actuellement à l'étude.

Pour avoir un portrait réaliste de la générosité de ces régimes-types, il importe de tenir compte de l'ensemble des facteurs qui affectent les revenus disponibles, autant avant la retraite que pendant la retraite. Ainsi, avant la retraite, un travailleur doit verser à même son salaire des cotisations aux divers régimes sociaux (RRQ, Régime québécois d'assurance parentale, programme d'assurance-emploi) de même que verser des cotisations à son régime de retraite, son régime d'assurance collective et son association de travailleur, le cas échéant. Ces cotisations cessent au moment de la retraite. Les règles fiscales applicables à un revenu d'emploi sont aussi différentes de celles applicables à un revenu de retraite. Autant pour les cotisations que pour les règles fiscales, l'effet de ces facteurs est important et facilement estimable.

L'approche retenue pour déterminer le niveau de remplacement de revenu net est donc la suivante :

- Déterminer les revenus de retraite (avant impôt) provenant du régime-type, du RRQ et de la PSV (retraite à compter de 65 ans pour le PSV);
- Déterminer les revenus de retraite (après impôt) selon les règles fiscales actuelles et en présumant le statut « retraité » et aucun revenu d'une autre source;
- Déterminer le revenu d'emploi (après impôt) de l'année précédant la retraite selon les règles fiscales actuelles et en présumant des cotisations salariales suivantes :
 - Cotisation au RRQ;
 - Cotisation au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP);
 - Cotisation au programme d'assurance-emploi (AE);
 - Cotisation au régime de retraite (variable selon le régime-type).
- Déterminer le ratio des revenus de retraite (après impôt) sur le revenu d'emploi (après impôt), permettant ainsi d'estimer le niveau de remplacement de revenu net.

Aux fins des comparaisons, nous avons utilisé un employé ayant un revenu d'emploi de 50 000 \$ en 2010 et prenant sa retraite au 1^{er} janvier 2011²³ selon les scénarios suivants :

- Scénario 1 : Retraite à 65 ans après une carrière de 35 ans;
- Scénario 2 : Retraite à 65 ans après une carrière de 20 ans;
- Scénario 3 : Retraite à 60 ans après une carrière de 35 ans;
- Scénario 4 : Retraite à 60 ans après une carrière de 20 ans.

²³ La PSV au 1^{er} octobre 2010 a été utilisé aux fins des calculs. De plus, il est présumé que l'employé reçoit la rente maximale du RRQ à compter de sa date de retraite (60 ou 65 ans).

Si on illustre le scénario 1 (retraite à 65 ans après une carrière de 35 ans), nous obtenons les résultats suivants pour le régime-type de la fonction publique (RREGOP) :

- Revenus de retraite (avant impôt)
 - Rente du régime-type : 22 700 \$
 - Rente du RRQ : 11 500 \$
 - PSV : 6 300 \$
 - Total : 40 500 \$
- Revenus de retraite (après impôt) : 34 000 \$
- Revenu d'emploi (avant impôt) : 50 000 \$
- Revenu d'emploi (après impôt) : 34 800 \$
- Niveau de remplacement de revenu net : **98 %** (34 000 \$ divisé par 34 800 \$)

Pour cet employé, un revenu de retraite avant impôt de 40 500 \$ représente un revenu de retraite net de 34 000 \$. Ce revenu de retraite net se compare à un revenu d'emploi net de 34 800 \$ (qui tient compte des cotisations requises aux régimes sociaux), menant à un niveau de remplacement de revenu net de 98 %. En d'autres termes, cet employé peut prendre sa retraite avec le même revenu qu'il avait avant sa retraite, ou presque!

Le tableau suivant illustre les niveaux de remplacement de revenu pour le régime-type de chacun des secteurs selon les scénarios énoncés.

Tableau 11 – Niveau de remplacement de revenu net selon le régime-type

Scénarios	Fonction publique	Secteur municipal	Secteur universitaire	Secteur privé (régime PD)
Scénario 1 (65/35)	98 %	115 %	101 %	101 %
Scénario 2 (65/20)	78 %	91 %	81 %	81 %
Scénario 3 (60/35)				
- de 60 à 64 ans	98 %	107 %	103 %	81 %
- à compter de 65 ans	93 %	112 %	96 %	97 %
Scénario 4 (60/20)				
- de 60 à 64 ans	69 %	75 %	72 %	50 %
- à compter de 65 ans	73 %	86 %	75 %	66 %

Ce tableau nous permet de constater plusieurs éléments mentionnés précédemment dans l'analyse des régimes de retraite des différents secteurs :

- En combinant le régime-type de tous les secteurs avec les régimes publics (PSV et RRQ) sur une carrière de 35 ans, le niveau de remplacement de revenu net à la retraite est très élevé dans tous les secteurs d'emploi (scénario 1 et scénario 3);
- Le régime-type de la fonction publique et celui du secteur universitaire sont assez similaires. En termes de niveau de remplacement de revenu net, celui du secteur universitaire est supérieur car le taux de cotisation salariale est plus élevé que dans le régime-type de la fonction publique (le revenu d'emploi net étant moins élevé dans le secteur universitaire, le même niveau de revenu à la retraite remplace une plus grande proportion du revenu d'emploi net);
- Le scénario 1 illustre la situation d'une personne qui se retire à 65 ans après avoir travaillé et participé à un régime de retraite privé collectif pendant 35 années :
 - Le revenu de retraite net que lui procure le régime de retraite de la fonction publique et les régimes publics est suffisant pour remplacer la presque totalité (98 %) de son revenu d'emploi net de l'année précédant sa retraite;
 - Si elle a travaillé dans le secteur universitaire ou pour un employeur du secteur privé qui offre un régime PD, elle pourra se retirer avec plus de revenu à la retraite qu'avant la retraite;
 - Si elle a travaillé dans le secteur municipal, elle sera financièrement mieux à la retraite que durant sa période d'emploi.
- Le scénario 2 illustre la situation d'une personne qui se retire à 65 ans après avoir travaillé et participé à un régime de retraite privé collectif pendant 20 ans :
 - Le revenu net que lui procure son régime de retraite privé et les régimes publics remplace près de 80 % de son revenu d'emploi, et même plus de 90 % pour une personne ayant évolué dans le secteur municipal;
- Le scénario 3 illustre la situation d'une personne qui se retire à 60 ans après avoir travaillé et participé à un régime de retraite privé collectif pendant 35 années :
 - L'autonomie financière est atteinte dès 60 ans si la personne provient de la fonction publique ou des secteurs municipal et universitaire; la rente de raccordement prévue par le régime-type en est la principale raison;
 - Si elle provient de la fonction publique ou du secteur universitaire, son revenu de retraite net est plus élevé avant 65 ans et diminue à 65 ans; cette situation permet plus facilement d'atteindre l'autonomie financière bien avant 65 ans;
 - Si elle provient du secteur privé et a participé à un régime PD, son revenu de retraite net est moins élevé avant 65 ans et augmente à 65 ans; elle pourrait utiliser la flexibilité que lui procure la Loi RCR pour augmenter son revenu de retraite avant 65 ans par le biais d'une rente temporaire (en contrepartie d'une diminution de son revenu de retraite net après 65 ans) ou utiliser ses

épargnes personnelles pour combler son besoin (le cas échéant!) de revenu additionnel avant 65 ans;

- Le scénario 4 illustre la situation d'une personne qui se retire à 60 ans après avoir travaillé et participé à un régime de retraite privé collectif pendant 20 ans :
 - L'autonomie financière est beaucoup plus facilement atteignable pour une personne provenant de la fonction publique ou des secteurs municipal et universitaire; la rente de raccordement que prévoient ces régimes-types en est la principale raison.
 - Pour arriver à une autonomie financière, la personne qui provient du secteur privé, et qui a bénéficié d'un régime PD, devra utiliser la flexibilité que permet la Loi RCR et ses épargnes personnelles.

Évidemment, pour les cas où nous ne traitons que de 20 années d'emploi, il faut aussi présumer que des épargnes, qui viendront ajouter des revenus de retraite, ont été accumulées en début de carrière.

Ce tableau permet de constater que les régimes du secteur municipal procurent de meilleurs revenus de retraite nets, et ce, selon tous les scénarios illustrés. Les régime de retraite de la fonction publique et du secteur universitaire procurent également de bons revenus de retraite et permettent à plusieurs travailleurs qui le désirent de se retirer hâtivement. Compte tenu de la grande diversité de régimes dans le secteur privé, il est plus hasardeux de tirer une quelconque conclusion de cette nature. Cependant, la flexibilité que procure la Loi RCR, combinée à une planification financière appropriée du travailleur (accumulation d'épargne personnelle), lui donne l'opportunité d'atteindre une certaine autonomie financière à un jeune âge.

SECTION 6

COMPARAISON INTERNATIONALE DU SYSTÈME DE RETRAITE CANADIEN

6.1 Survol des grandes caractéristiques des systèmes de retraite étrangers

Le vieillissement de la population active est un sujet d'actualité dans plusieurs pays, et particulièrement en Europe où plusieurs pays ont des régimes publics de retraite financés par répartition. La France a fait les manchettes au cours des derniers mois avec son intention de ramener l'âge de retraite de 60 à 62²⁴ ans.

Plusieurs pays ont mis de l'avant des réformes importantes de leur système de retraite afin de faire face à la hausse des coûts qui en découlent. La portée de ces réformes, de même que les solutions apportées, ont été grandement influencées par la structure même du système de retraite de ces pays. Il est donc essentiel de comprendre ces systèmes de retraite afin de comprendre si les solutions retenues pourraient s'appliquer au système de retraite au Québec.

Le tableau suivant met en évidence les principaux éléments qui caractérisent le système de retraite de divers pays. L'information qu'il contient est extraite de l'étude *Évaluation du système québécois de sécurité financière à la retraite par rapport à celui d'autres pays industrialisés*, publiée en 2004 par la Régie des rentes du Québec. Depuis la publication de l'étude de la Régie des rentes du Québec, certains pays ont annoncé et mis en œuvre de nouvelles réformes de leur système de retraite que nous résumons également dans ce tableau.

²⁴ 62 ans avec 40 années de cotisation.

Tableau 12 – Principales caractéristiques du système de retraite de divers pays

Pays	Régime public d'assistance	Régime public de remplacement de revenu pour les travailleurs	Régimes privés avec financement des employeurs	Régimes privés avec financement individuel
Canada	Revenu de base payable à tous les résidents âgés de 65 ans ou plus (PSV) Revenu minimum payable uniquement aux personnes ayant de faibles revenus (SRG, allocation au conjoint)	Remplacement d'au plus 25 % du salaire Régime partiellement financé par les travailleurs et les employeurs	Régimes mis sur pied sur base volontaire par les employeurs Régimes à prestations déterminées (surtout dans le secteur public) ou à cotisation déterminée (tendance)	Mesures d'incitation fiscale encadrent les initiatives individuelles d'épargne pour la retraite (REER, CELI)
France	Revenu minimum de retraite payable uniquement aux personnes de 65 ans ou plus ayant de faibles revenus	Remplacement d'environ 75 % du salaire : <ul style="list-style-type: none"> • Régime général (50 %) accessible à 60 ans si 40 ans de cotisation (âge bientôt porté à 62 ans) • Régimes complémentaires universels variant par secteur d'activité (25 %) Financement en répartition	Très peu de régimes volontaires compte tenu de l'importance des régimes publics Mesures d'incitation fiscales	Très peu de régimes volontaires compte tenu de l'importance des régimes publics Mesures d'incitation fiscales
Italie	Revenu minimum de retraite payable uniquement aux personnes de 65 ans ou plus ayant de faibles revenus	Remplacement pouvant atteindre 80 % du salaire par le biais de plusieurs régimes (40) à prestations déterminées (ancien système) Régime à cotisation déterminée notionnel (nouveau système) et longue période de transition de 30 ans	Très peu de régimes volontaires, compte tenu de l'importance des régimes publics	Très peu de régimes volontaires, compte tenu de l'importance des régimes publics
Pays-Bas	Revenu minimum de retraite payable uniquement aux personnes de 65 ans ou plus ayant de faibles revenus (patrimoine aussi pris en compte)	Remplacement de 35 % du salaire moyen (49 % pour un couple) Prestation à taux uniforme payée à compter de 65 ans Financement par prélèvement sur salaire	Plusieurs régimes mis en place dans le cadre des conventions collectives couvrent 91 % des travailleurs (régimes à prestations déterminées principalement)	Mesures d'incitation fiscale encadrent les initiatives individuelles d'épargne pour la retraite
Suède	Revenu minimum pour les personnes de 65 ans ayant de faibles revenus (pas suffisamment cotisé au régime public de remplacement de revenu)	Remplacement de 55 % à 75 % du salaire : <ul style="list-style-type: none"> • Régime à cotisation déterminée notionnel (55 % à 65 %) • Comptes individuels capitalisés (10%) Pas d'âge légal de la retraite mais âge minimum de 61 ans	Plusieurs régimes mis en place dans le cadre des conventions collectives couvrent 91 % des travailleurs (régimes à prestations déterminées principalement, se transformant de plus en plus en régime à cotisation définie)	Mesures d'incitation fiscale encadrent les initiatives individuelles d'épargne pour la retraite (assurance-pension individuelle)

Pays	Régime public d'assistance	Régime public de remplacement de revenu pour les travailleurs	Régimes privés avec financement des employeurs	Régimes privés avec financement individuel
Royaume-Uni	Revenu minimum pour les personnes de 60 ans ou plus ayant de faibles revenus Régime financé par les impôts	Remplacement de 40 % du salaire : <ul style="list-style-type: none"> • Régime de base (30 années de qualification pour avoir droit à la pleine rente) • Régime lié aux gains d'emploi • Report de l'âge officiel de retraite de 65 à 68 ans (2024 à 2046) (à compter de 2012, système de compte individuel avec couverture automatique (et droit de sortie) si régime privé insuffisant) 	Les entreprises peuvent se soustraire au régime public lié aux gains d'emploi en mettant sur pied un régime complémentaire	Droit de se soustraire du régime public lié aux gains d'emploi éliminé à partir de 2012
Allemagne	Revenu minimum pour les personnes ayant de faibles revenus (patrimoine aussi pris en compte)	Remplacement de 70 % du salaire (baisse graduellement à 64 %, puis à 46 % en 2020) Retraite normale relevée à 65 ans par la réforme de 2001 et à 67 par la réforme de 2006	Historiquement, très peu de régimes volontaires Réforme (2001) encourage la mise sur pied de régimes privés capitalisés	Réforme encourage l'épargne à l'aide d'une subvention pour les bas salariés et une exonération fiscale pour les autres salariés
Japon	Remplacement de 20 % du salaire moyen et payable à tous les travailleurs	Remplacement de 30 % du salaire moyen Retraite normale relevée graduellement à 65 ans de 2013 à 2025 (5 ans de décalage pour les femmes)	Pour les employeurs se soustrayant au régime public, obligation d'offrir des prestations plus élevées que le régime public Régimes à cotisation définie maintenant permis (réforme de 2001)	
États-Unis	Revenus minimums de retraite payables uniquement aux personnes de 65 ans ou plus ayant de faibles revenus	Remplacement de 42 % du salaire moyen à 65 ans Retraite normale graduellement relevée de 65 à 67 ans de 2001 à 2027	Régimes mis sur pied sur base volontaire par les employeurs Régimes à prestations déterminées ou à cotisation définie	Mesures d'incitation fiscale encadrent les initiatives individuelles d'épargne pour la retraite

À l'exception du Canada et du Japon, le régime public d'assistance procure des revenus de base uniquement aux personnes ayant de faibles revenus. Au Canada, la PSV est une prestation uniforme payable à tous les canadiens à compter de 65 ans. Elle est assujettie à une taxe de récupération qui n'affecte que les personnes dont le revenu net à la retraite est passablement élevé (66 733 \$ en 2010). Elle est donc une composante non négligeable du revenu de retraite de la majorité des canadiens.

Dans plusieurs pays dont l'Allemagne, la France, l'Italie, le Japon et la Suède, le régime public de remplacement de revenu est très important, ce qui a grandement limité le développement des régimes privés au fil des années. Dans ces pays, les réformes visant le régime public, qui est le pilier important du système de retraite, ont un effet important sur le comportement des travailleurs, ce qui est moins le cas dans un pays comme le nôtre où le régime public n'est qu'un des éléments du système de retraite.

Selon l'étude *Vivre et travailler plus longtemps*, publiée en 2006 par l'OCDE, trois types de stratégie ont été utilisées à travers les réformes des systèmes de retraite pour réduire l'incitation au départ anticipé à la retraite :

- Relever l'âge officiel de la retraite;
- Réduire le taux de remplacement de revenu;
- Augmenter les primes pour les départs différés ou les pénalités pour les départs anticipés.

Plusieurs des réformes annoncées dans la dernière décennie ont eu pour effet de relever l'âge officiel de la retraite :

- Dans un premier temps, l'âge officiel de retraite des femmes a été ramené au niveau de celui des hommes (en Australie, l'âge officiel de retraite des femmes a été relevé graduellement de 60 à 65 ans de 1995 à 2014);
- Dans un second temps, les pays où l'âge officiel de la retraite était inférieur à 65 ans ont eu tendance à se ramener à cet âge (la Corée, le Japon et le Royaume-Uni ont fait ce type de relèvement avec de longues périodes de transition);
- Par la suite, des pays comme l'Allemagne, les États-Unis et plus récemment le Royaume-Uni ont annoncé un rehaussement de l'âge officiel de la retraite à un âge ultérieur à 65 ans, et ce, de façon graduelle sur de très longues périodes de temps.

Le deuxième type de stratégie utilisée est de réduire le taux de remplacement de revenu du régime public par des actions comme les suivantes :

- Augmenter le nombre d'années utilisées dans le calcul de la moyenne des salaires sur laquelle repose la rente (l'Autriche et la Suède ont procédé ainsi, et la Régie des rentes du Québec propose d'étirer la période de référence pour la moyenne des salaires de carrière de 35 à 40 ans²⁵);
- Ajuster le niveau des prestations selon l'évolution de l'espérance de vie (approche utilisée dans les réformes en Finlande, Italie et Suède);
- Augmenter les taux de cotisation en fonction de l'évolution de l'espérance de vie (approche mise de l'avant par la France).

²⁵ Proposition présentée dans le cadre de la consultation publique de 2008 sur le Régime de rentes du Québec (document de consultation *Vers un Régime de rentes du Québec renforcé et plus équitable* de la Régie des rentes du Québec).

Plusieurs pays ont utilisé la stratégie d'augmenter les primes pour les départs différés ou d'augmenter les réductions pour les départs anticipés. Que ce soit par le biais de primes forfaitaires (Australie) ou rentes plus élevées (Belgique, France et Royaume-Uni), plusieurs approches similaires ont été développées. De son côté, le Danemark a utilisé une approche plus complète visant l'ensemble des retraites :

- Réduction de la rente pour des retraites entre 60 et 62 ans;
- Prime forfaitaire offerte entre 62 et 65 ans à ceux qui demeurent en emploi;
- Augmentation de la rente pour des retraites après 65 ans.

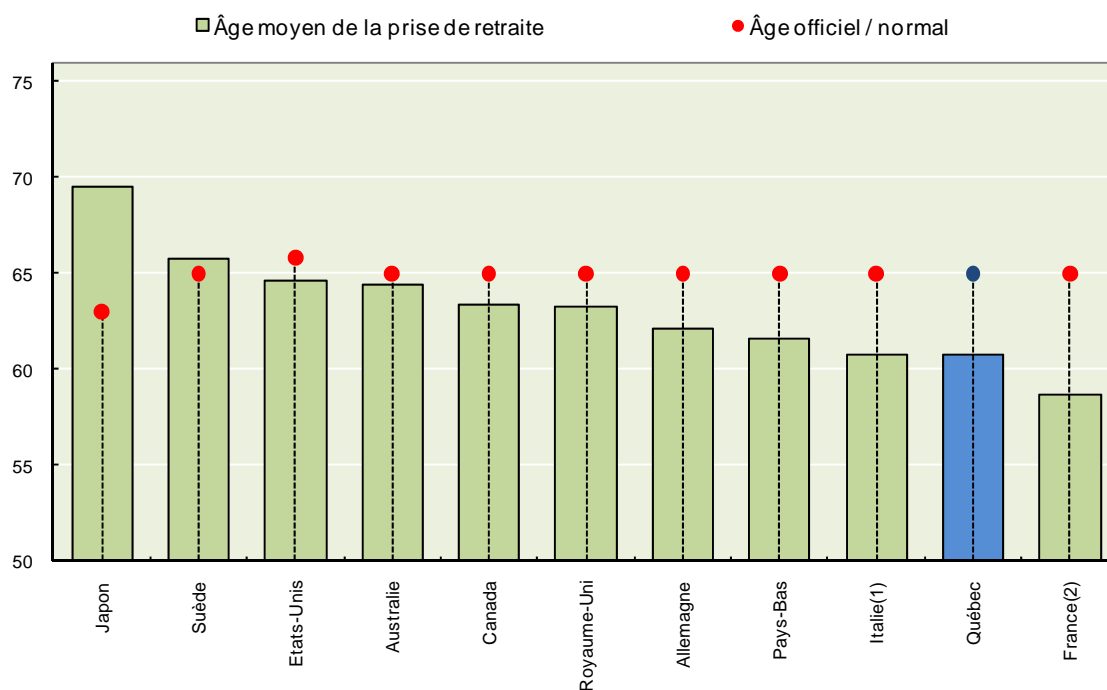
Certains pays ont aussi développé des mesures pour lutter contre la discrimination liée à l'âge en emploi. Parmi les mesures utilisées, notons les campagnes d'information et de sensibilisation et les programmes de subventions salariales incitant l'embauche et/ou le maintien en emploi des travailleurs en fin de carrière (exonération ou réduction de cotisations de sécurité sociale).

Enfin, selon cette même étude de l'OCDE, dans plusieurs pays, les prestations d'invalidité généreuses et facilement accessibles sont la principale voie de contournement pour ceux qui ne sont pas admissibles aux prestations de retraite des régimes publics de remplacement de revenu. Plusieurs réformes ont donc visé à resserrer les critères d'admissibilité aux prestations d'invalidité afin de réduire les coûts des régimes publics.

6.2 Incidence de la retraite anticipée

L'analyse du système de retraite de ces pays ne serait pas complète sans un regard sur l'incidence de la retraite anticipée dans chacun de ces pays. Le graphique suivant illustre d'une part l'âge officiel de retraite, et d'autre part, l'âge moyen de la retraite observé dans ces pays, en incluant le Québec à titre de comparaison.

Graphique 5 – Age officiel et âge moyen de retraite pour les hommes dans divers pays et au Québec²⁶



- (1) Possible aussi à 57 ans avec 35 années de cotisation.
- (2) Possible aussi à 60 ans avec 40 années de cotisations.

L'âge officiel de la retraite dans la majorité des pays visés s'établit à 65 ans. Seul le Japon a un âge officiel de retraite inférieur à 65 ans et, pourtant, les Japonais sont de loin ceux ayant l'âge moyen de la retraite le plus élevé. Les Etats-Unis, le Royaume-Uni et l'Allemagne ont déjà annoncé le report de l'âge officiel de retraite (à 67 ans aux Etats-Unis et en Allemagne, et à 68 ans au Royaume-Uni).

En ce qui concerne l'âge moyen de la prise de retraite, on voit que l'expérience varie passablement d'un pays à l'autre. La France fait cavalier seul avec un âge moyen de prise de retraite inférieur à 60 ans. L'âge moyen de la prise de retraite au Québec (61 ans) est également très bas, se comparant avec celui de l'Italie.

²⁶ Extrait de l'étude *Vieillir et travailler plus longtemps* de l'OCDE, et ajusté selon les développements récents.

Il est intéressant de noter l'écart entre l'âge moyen de la retraite au Québec (61 ans) et celui au Canada (63 ans). Pourtant, au Canada, comme au Québec, la rente du Régime de pensions du Canada procure aussi une rente avec réduction à compter de 60 ans.

Bien qu'il soit difficile d'expliquer cet écart de deux ans entre l'âge moyen de la retraite au Québec et au Canada, une partie de l'explication est certainement liée à la générosité du régime de retraite des secteurs public et parapublic au Québec, comme illustré dans la section précédente. Chose certaine, un des défis auquel est confronté le Québec est le relèvement de l'âge moyen de retraite au moins à un niveau similaire à celui du Canada. Sans cela, il sera difficile de maintenir les similitudes entre le RRQ et le Régime de pensions du Canada. Une forte pression est en effet exercée sur le financement du RRQ; elle découle en partie d'un âge moyen de la retraite différent de celui du reste du pays.

SECTION 7

PISTES DE SOLUTION

Les grands constats ont été énoncés et largement discutés dans les sections précédentes, et il nous apparaît clair qu'il n'existe pas de solution unique susceptible de répondre aux besoins de la société québécoise relativement à la participation active au marché du travail des travailleurs âgés de 55 ans et plus.

Nous croyons que plusieurs actions devront se combiner pour permettre d'atteindre les objectifs recherchés. Nous avons regroupé les éléments discutés dans notre rapport en grands thèmes afin de faciliter l'identification de pistes de solution plus adaptées aux besoins variés de la population active québécoise.

7.1 Retarder l'âge normal de la retraite (65 ans) dans les divers régimes et programmes

Dans toutes les composantes du système de retraite au Québec, l'âge normal de retraite est identifié à 65 ans, âge auquel toutes les sources de revenu de retraite sont disponibles.

Reporter l'âge normal de la retraite à un âge plus tardif, ou le faire évoluer en fonction de l'évolution de l'espérance de vie, seraient certes des pistes de solution valables à long terme pour favoriser le maintien en emploi après 65 ans. Si de telles solutions sont envisagées, il y aurait lieu de prévoir, comme l'ont fait des pays comme les États-Unis et le Royaume-Uni, une longue période transitoire afin de permettre à la population active de s'adapter psychologiquement et financièrement à un tel changement. Le premier pas important en ce sens a d'ailleurs été fait avec l'abolition de l'âge obligatoire de la retraite à 65 ans presque partout au Canada (seules les entreprises à charte fédérale peuvent encore forcer la retraite obligatoire à 65 ans).

Cependant, compte tenu de la structure du système de retraite au Québec, la mise en œuvre de cette solution demeure une solution à long terme complexe car elle exige une grande cohésion d'actions avec les autres gouvernements provinciaux et le gouvernement fédéral. Plusieurs législations devront être modifiées simultanément pour mettre en œuvre une solution de cette nature, dont les lois provinciales en matière de retraite qui auront des répercussions sur de nombreux régimes privés mis sur pied par les employeurs.

Et encore, malgré tous les efforts nécessaires pour déployer une solution de cette nature, les travailleurs se retirent au Québec en moyenne à un âge bien en-deçà de 65 ans, de sorte que l'effet incitatif du report de l'âge normal de retraite nous semble bien limité pour le moment.

Comme la problématique vient davantage du fait que la retraite se prend bien avant 65 ans, phénomène qui est davantage marqué au Québec, nous croyons que des pistes de solution qui auraient comme objectif de relever l'âge moyen de la prise de retraite ont davantage de potentiel de succès à court terme. Pour cette raison, nous concentrerons notre recherche de solutions dans les sous-sections à venir sur les solutions à court et moyen termes favorisant le report de la retraite effective.

7.2 Régime de rentes du Québec

Le Régime de rentes du Québec (RRQ) est un élément central du système de retraite au Québec, et les actions sur cet élément auront un effet important sur le comportement des travailleurs québécois en regard de la prise de retraite.

Nous croyons que les objectifs que devrait viser toute piste de solution concernant le RRQ sont les suivants :

- Encourager le maintien en emploi;
- Rendre moins attrayant le versement anticipé de la rente du RRQ;
- Favoriser le travail après 60 ans;
- Maintenir, dans la mesure du possible, la similitude du RRQ avec le Régime de pensions du Canada.

Quand on analyse les statistiques publiées par la Régie des rentes du Québec²⁷, on constate qu'aujourd'hui, 6 personnes sur 10 reçoivent leur rente du RRQ dès l'âge de 60 ans. En comparaison, en 1990, 3 personnes sur 10 recevaient leur rente du RRQ dès l'âge de 60 ans. Il y a clairement une tendance en ce sens qui s'explique en partie par les avantages que retirent les personnes qui prennent leur retraite dès l'âge de 60 ans.

²⁷ Information tirée de l'étude *Statistiques de l'année 2008* de la Régie des rentes du Québec.

7.2.1 Pistes de solutions étudiées dans le cadre de la consultation publique de 2008

Dans le cadre de la consultation publique lancée en 2008 sur l'avenir du RRQ²⁸, certaines pistes de solution ont été avancées pour précisément favoriser le travail après 60 ans :

- *Éliminer la condition de cessation de travail pour recevoir la rente avant 65 ans;*
- *Calculer la rente de retraite du RRQ sur la base des 40 meilleures années de gains de carrière;*
- *Hausser le facteur d'ajustement pour l'ajournement de la rente après 65 ans (de 0,5 % par mois à 0,7 % par mois);*
- *Éliminer la définition souple de l'invalidité pour les cotisants âgés de 60 à 64 ans.* Cette disposition du RRQ est entrée en vigueur en 1984 et visait notamment à faciliter l'accès à une source de revenu additionnelle pour les travailleurs âgés qui ne pouvaient plus occuper leur emploi à plein temps. À cette époque, les emplois à temps partiel ou les horaires atypiques n'étaient pas légion courante, et le taux de chômage élevé mettait une pression énorme sur le marché de l'emploi pour favoriser le départ des travailleurs âgés. Le contexte a beaucoup changé et la nécessité de cette définition souple de l'invalidité n'est plus;
- *Couvrir le risque d'invalidité totale des bénéficiaires d'une rente du RRQ âgés de 60 à 64 ans et qui cotisent au RRQ.* Selon les dispositions actuelles du RRQ, une personne qui reçoit la rente du RRQ doit cotiser au régime si elle travaille. Cependant, en tant que bénéficiaire de la rente de retraite du RRQ, elle perd son droit à une rente d'invalidité du RRQ. En offrant une protection contre l'invalidité totale aux personnes âgées de 60 et 64 ans qui reçoivent la rente de retraite du RRQ et qui travaillent, le manque d'équité serait éliminé.

Les résultats de la consultation publique devraient être connus sous peu, mais toutes ces pistes de solution peuvent être bénéfiques à leur façon, certaines étant en ligne avec des solutions mises de l'avant dans certaines réformes européennes.

²⁸ Document de consultation *Vers un Régime de rentes du Québec renforcé et plus équitable*, publié par la RRQ en 2008.

7.2.2 Augmentation des facteurs d'ajustement pour la retraite anticipée

D'autres pistes de solution pourraient être mises à contribution pour rendre moins attrayante la rente du RRQ avant 65 ans. Deux pistes de solution retiennent notre attention :

- **Retarder l'admissibilité à un âge ultérieur à 60 ans, peut-être même selon l'évolution de l'espérance de vie** : Plus difficile d'application, cette solution demanderait une période de transition suffisamment longue pour permettre à la population active de s'y adapter. Elle marquerait aussi une différence importante entre le RRQ et le Régime de pensions du Canada;
- **Augmenter les facteurs d'ajustement applicables avant 65 ans** : Cette solution est simple d'application et assurerait le maintien de la cohérence avec le Régime de pensions du Canada qui vient de mettre en place une telle mesure.

7.2.3 Autre solution avec effet à long terme

Plusieurs avenues ont été énoncées pour « bonifier » le RRQ et le Régime de pensions du Canada afin d'accroître l'accumulation de revenus de retraite des travailleurs. Dans son document de consultation de 2008²⁹, la RRQ avançait deux avenues à étudier :

- **Relever le Maximum des gains admissibles (MGA)** : Cette solution consiste à créer un second palier de MGA et les gains d'emploi compris entre le MGA et le second palier de MGA seraient sujet à cotisation et serviraient à procurer une rente additionnelle. Selon cette solution, seuls les travailleurs ayant des revenus d'emploi supérieurs au MGA (48 300 \$ en 2011) pourraient accumuler une rente plus élevée du RRQ;
- **Permettre aux travailleurs de verser des cotisations additionnelles sur base volontaire dans un nouveau volet d'accumulation à introduire au RRQ.**

Augmenter le niveau de la rente du RRQ (i.e. le 25 %) est aussi un paramètre qu'il serait possible d'utiliser dans le cadre d'une solution visant à accroître l'apport du RRQ pour l'ensemble des travailleurs. Une approche utilisant le concept « d'adhésion obligatoire avec droit de se retirer », comme celle retenue par le Royaume-Uni, pourrait aussi être intéressante à analyser pour favoriser une participation en grand nombre des travailleurs.

²⁹ Vers un Régime de rentes du Québec renforcé et plus équitable.

Quoi qu'il en soit, nous sommes d'avis que toute solution devra être fondée sur un principe de pleine capitalisation, éviter les transferts intergénérationnels et maintenir dans la mesure du possible la similitude du régime avec le Régime de pensions du Canada.

7.3 Régimes privés pour les employés de la fonction publique

Comme nous l'avons constaté, les employés de la fonction publique sont ceux qui se retirent le plus hâtivement en moyenne. La rente élevée de leurs régimes de retraite au moment de la retraite anticipée permet à ces employés d'atteindre une autonomie financière à un jeune âge, et c'est certainement l'un des principaux facteurs qui influencent leur décision de prendre une retraite. La situation est encore plus préoccupante dans les secteurs municipal et universitaire, où les incitatifs provenant des régimes de retraite sont encore plus importants.

Pour espérer un changement de situation rapide et significatif, le gouvernement du Québec, en tant qu'employeur de la grande majorité de ces travailleurs, se doit de prendre les initiatives qui s'imposent à court terme pour remédier à la situation. Sans le leadership du gouvernement, montrant la route à suivre, il sera difficile d'influencer les décideurs dans les secteurs municipal et universitaire à prendre action pour prolonger le maintien en emploi de leurs employés.

Nous croyons qu'il est important pour le gouvernement, dans son rôle d'employeur d'une partie importante de la population active du Québec, d'analyser des solutions fondées sur des stratégies d'employeur visant la fidélisation de la main d'œuvre.

Nous présentons dans la prochaine sous-section un modèle d'analyse que nous avons développé pour supporter des employeurs dans l'établissement de programmes de fidélisation de la main d'œuvre en fin de carrière.

7.3.1 Modèle d'analyse pour établir un programme approprié

Dans le contexte de la diminution de la main d'œuvre qui s'annonce avec le retrait graduel de la génération du « baby boom » du marché du travail, nous avons élaboré en 2008 un modèle d'analyse pour établir un programme approprié afin de fidéliser la main d'œuvre en fin de carrière. Ce modèle d'analyse, dont nous reprenons les grandes lignes dans cette sous-section, a fait l'objet de conférences données à maintes reprises depuis janvier 2008. Une copie de cette conférence sera remise à la Commission à titre d'information complémentaire. Nous avons

inclus en annexe l'aide-mémoire qui résume les éléments essentiels de ce modèle d'analyse et un schéma récapitulatif de l'application pratique de ce modèle.

Le modèle d'analyse se décline en cinq étapes :

1. Analyse des besoins de l'organisation;
2. Révision des incitatifs à la retraite anticipée existants;
3. Identification des outils disponibles;
4. Analyse des défis de réalisation;
5. Développement des programmes et, le cas échéant, révision de l'organisation du travail.

Chacune de ces étapes est expliquée dans les sous-sections suivantes.

7.3.1.1 Analyse des besoins de l'organisation

Les objectifs de cette première étape sont les suivants :

- Établir un portrait global des besoins en matière de ressources humaines; et
- Définir les priorités qui guideront le développement des outils et des programmes.

L'approche retenue vise avant tout à répondre aux besoins de l'organisation en matière de fidélisation de la main d'œuvre. Il sera bien sûr important, ce faisant, de répondre aux attentes des employés pour assurer le succès du programme, mais le développement du programme et la priorisation des enjeux « ressources humaines » demeureront alignés sur les besoins de l'entreprise.

En ce sens, il importe de préciser que l'approche ne vise pas à développer un autre programme universel comme le régime de retraite ou d'assurance collective visant à satisfaire les besoins de l'ensemble des employés.

Nous avons regroupé l'ensemble des besoins de fidélisation de main d'œuvre comme suit :

- **Conservation d'expertise** : Nécessité de maintenir en emploi un employé possédant une expertise précise, par exemple un cadre de haut niveau qui veut se retirer et pour lequel aucune relève n'est identifiée;
- **Transfert des connaissances** : Assurer le transfert des connaissances entre les générations de travailleurs, préserver la mémoire organisationnelle à tous les niveaux, maintenir les réseaux de contacts qui ont grandement servi à l'émergence de l'organisation;
- **Développement des talents** : Formation, ou coaching, par les employés en fin de carrière, formation pour les employés en carrière, coaching pour le développement de la relève;
- **Pénurie de main d'œuvre** : En réponse à une pénurie de main d'œuvre, généralisée ou sectorielle (e.g. infirmières);
- **Mesures soutenant l'attrition** : Soutien à la gestion de la décroissance d'un secteur.

L'analyse du portrait démographique de la main d'œuvre et du profil des emplois sera un outil essentiel à la définition des besoins de l'organisation. Les besoins peuvent varier selon les catégories d'emploi et sont généralement évolutifs. Chose certaine, à court terme, un bon plan de relève rigoureusement suivi demeure une solution à privilégier pour toute organisation.

7.3.1.2 Révision des incitatifs à la retraite anticipée existants

Comme l'ont démontré les sections précédentes, les régimes de retraite de la fonction publique sont passablement généreux en matière de retraite anticipée, et ils influencent les travailleurs à quitter hâtivement le marché du travail.

Cette caractéristique a une grande valeur. Avant d'ajouter de nouveaux éléments de rémunération pour aider au maintien en emploi, il serait préférable de modifier les subventions de retraite anticipée des régimes existants pour le service futur. Cette approche a été utilisée avec grand succès par un des grands employeurs du Québec, et ce, en maintenant le coût de son régime à son niveau actuel. Les généreuses subventions de

retraite anticipée, qui bénéficiaient uniquement à ceux qui quittaient tôt pour la retraite avec de longs services, ont été remplacées par un crédit de rente annuel supérieur (formule de rente améliorée) qui bénéficie à tous et qui procure une rente de retraite plus élevée à ceux qui se retirent plus tard.

D'autres approches peuvent également permettre l'atteinte des objectifs recherchés, notamment :

- Éliminer la limite sur l'accumulation du service crédité;
- Réduire partiellement ou totalement les cotisations salariales après l'atteinte de l'admissibilité à la retraite facultative;
- Obtenir la flexibilité de « recycler » les subventions de retraite anticipée non utilisées en bonification des prestations payables ultérieurement (au lieu de perdre les prestations inutilisées, ces prestations seraient réutilisées pour améliorer les prestations payables au moment de la retraite définitive);
- Adapter les programmes de préparation à la retraite pour valoriser le prolongement en emploi;
- Réviser au besoin les programmes de transition vers la retraite (« Le départ progressif » et « La retraite graduelle à 65 ans ») pour qu'ils supportent les efforts de maintien en emploi.

7.3.1.3 Identification des outils disponibles

La flexibilité sera essentielle pour atteindre les objectifs visés, et encore une fois, un bon plan de relève rigoureusement appliqué demeure à court terme une solution qui s'impose.

Plusieurs outils peuvent être mis à contribution pour aider à l'atteinte des objectifs visés :

- Outils reliés à la rémunération directe;
- Période non travaillée (période additionnelle de vacances, horaire réduit de travail, période de congé sans solde, emploi partagé);
- Programmes de transition vers la retraite existants;
- Régimes de retraite;
- Régime de rentes du Québec;
- Régimes d'assurance collective;
- Programmes de formation continue.

7.3.1.4 Analyse des défis de réalisation

Possiblement l'étape la plus difficile à réaliser compte tenu des enjeux soulevés par la mise en place de tels programmes. Les principaux défis de réalisation sont les suivants :

- Gestion de l'admissibilité;
- Contribution des employés en fin de carrière au transfert des connaissances;
- Communication;
- Effets sur les relations intergénérationnelles;
- Gestion des coûts;
- Valeurs organisationnelles.

7.3.1.5 Développement des programmes et, le cas échéant, révision de l'organisation du travail

Après avoir analysé les solutions possibles et les défis de réalisation, la dernière étape consiste à développer et mettre en place les solutions retenues. Certains outils devront être développés et d'autres outils existants devront être modifiés ou adaptés. Si des solutions impliquent des périodes non travaillées, il sera important de bien analyser les effets sur l'organisation du travail et prendre les mesures qui s'imposent.

7.4 Régimes privés pour les employés du secteur municipal, du secteur universitaire et du secteur privé

Les régimes privés pour les employés des secteurs municipal, universitaire et privé sont tous assujettis à la même loi, soit la Loi RCR.

Les régimes de retraite des secteurs municipal et universitaire sont similaires en plusieurs points aux régimes offerts aux employés de la fonction publique. Chacun des employeurs de ces secteurs accepte, souvent dans le cadre d'une entente collective, de mettre en place un régime de retraite qui répond à ses besoins et qui s'inscrit dans le contexte propre à son organisation.

Les régimes de retraite du secteur privé sont très variés en termes de conception et, globalement, ne sont offerts qu'à une portion des travailleurs du secteur. De façon générale, c'est auprès des plus grands employeurs du secteur privé que l'on retrouve des régimes de type « prestations déterminées ». Chez les petites et

moyennes entreprises, quand il existe des régimes, ce sont davantage des régimes de capitalisation (régime à cotisation déterminée ou REER). Les régimes existants ont donc été développés pour rencontrer des besoins très diversifiés d'une entreprise à une autre.

Dans ce contexte de grande diversité de régimes existants, qui répondent de surcroît à des besoins ciblés, nous croyons que l'objectif de toute modification future à la Loi RCR devrait être d'offrir aux employeurs une grande flexibilité d'actions pour faire face à leurs besoins de gestion des ressources humaines, tout en protégeant les droits acquis des travailleurs. Nous croyons, par exemple, qu'il serait opportun de permettre de convertir les subventions de retraite anticipée non utilisées en bonification des prestations payables ultérieurement. Par exemple :

- Un régime de retraite prévoit une retraite facultative à 60 ans (l'âge d'admissibilité à une rente sans réduction) et une rente de raccordement payable jusqu'à l'âge de 65 ans;
- Le régime a également été modifié pour permettre la retraite progressive à compter de la date de retraite facultative, sous réserve d'une entente entre l'employeur et le travailleur;
- Le travailleur âgé de 60 ans peut donc, s'il le désire, prendre sa retraite et retirer sa rente régulière de même que sa rente de raccordement;
- Le même travailleur peut, s'il conclut une entente avec son employeur, recevoir des prestations de retraite progressive (60 % de sa rente accumulée incluant sa rente de raccordement), et ce, en réduisant ou non son horaire de travail. Durant la période qui précède sa retraite définitive, il continue d'accumuler des droits au régime de retraite en fonction de sa période travaillée;
- Une décision importante découlant de cette grande flexibilité doit être prise par le travailleur âgé de 60 ans :
 - Prendre sa retraite définitive et bénéficier pleinement des avantages de retraite anticipée que lui confère son régime de retraite en recevant immédiatement sa rente régulière et sa rente de raccordement;
 - Demeurer en emploi à temps plein, auquel cas il perdrait les bénéfices de retraite anticipée que lui procure son régime de retraite. S'il en est informé, il est probable que le travailleur, comme beaucoup d'autres dans le passé, décide de prendre sa retraite « principalement » pour éviter de perdre ses avantages de retraite anticipée. En compensation, s'il conclut une entente avec son employeur, il pourrait bénéficier des prestations de retraite progressive du régime. Cela lui procurerait des revenus totaux (emploi et retraite progressive) supérieurs à ses revenus des années précédentes et il continuerait d'accumuler des

droits à son régime de retraite. Bien qu'intéressant, l'augmentation des revenus pour une courte période n'est probablement pas l'objectif recherché, ni par le travailleur, ni par l'employeur;

- Réduire son temps de travail et bénéficier de plus de temps libre personnel. S'il conclut une entente avec son employeur, il pourrait aussi recevoir les prestations de retraite progressive prévues au régime. Ce faisant, il maintiendrait environ les mêmes revenus qu'auparavant tout en allégeant son rythme de travail. Il continuerait aussi à accumuler des droits à son régime de retraite en fonction de son temps travaillé.
- Pour l'employeur qui souhaite favoriser le maintien en emploi après l'âge de 60 ans, il devient difficile de composer avec cette flexibilité, surtout en regard de travailleurs pour lesquels un horaire réduit est difficilement réalisable;
- Si les prestations de retraite anticipée ou de retraite progressive pouvaient être déplacées dans le temps, l'employeur pourrait, s'il le juge approprié, proposer une alternative aux travailleurs en préservant leurs droits accumulés :
 - Demeurer en emploi à temps plein après l'admissibilité à la retraite facultative, puis verser la pleine rente régulière et la rente de rattachement à compter de la retraite définitive. Comme le début du versement de la rente de rattachement a été retardé, il pourrait se poursuivre au-delà de l'âge de 65 ans, sans toutefois excéder la fin de l'année durant laquelle le participant atteint l'âge de 71 ans, et ce, afin de reprendre en partie ou totalité (à définir dans le régime) les versements non effectués à cause du report de la retraite définitive; ou
 - Utiliser en partie ou en totalité (à définir dans le régime) les prestations de retraite progressive non utilisées entre la date de la retraite facultative et la date de retraite définitive pour procurer une rente temporaire additionnelle au travailleur. Cette rente temporaire additionnelle serait payable à compter de la retraite définitive sur une période d'années à déterminer mais devant se terminer au plus tard à la fin de l'année durant laquelle le participant atteint 71 ans. Le montant de la rente temporaire serait établi à partir de la somme des prestations de retraite progressive non utilisées (celles prévues au régime et non les prestations maximales permises par les lois) et de la période de versement choisie.

7.5 Règles fiscales

Nous croyons que les règles fiscales pourraient aussi jouer un rôle important dans le maintien en emploi en fin de carrière. Les objectifs que viseraient les pistes de solution mises de l'avant au niveau fiscal seraient :

- Rendre fiscalement attrayante la retraite à un âge plus avancé;
- Favoriser la mise en place, par les entreprises, de mesures incitatives au prolongement de la vie active.

Dans la mesure où l'on souhaite, socialement, favoriser la prise de retraite après un certain âge, il est possible de mettre en place des règles fiscales cohérentes avec cet objectif. Nous présentons ci-après quelques pistes de réflexion inspirées par des mesures mises de l'avant par d'autres pays et reflétant le contexte fiscal canadien :

7.5.1 Traitement fiscal des revenus de retraite

Au Canada, les revenus de retraite bénéficient de mesures fiscales avantageuses par rapport à celles applicables à des revenus d'emploi. Il pourrait être envisagé d'accroître ces avantages fiscaux accordés aux revenus de retraite et aménager les critères y donnant accès en fonction de l'objectif visé de retarder l'âge de la retraite.

Par exemple, pour bénéficier d'un traitement fiscal favorable sur des revenus de retraite, une personne devrait avoir atteint un certain âge ou, si elle n'a pas atteint cet âge, recevoir également des revenus d'emploi substantiels (à définir pour s'assurer que ceux qui bénéficieront de cet avantage fiscal travaillent réellement sur une base régulière à temps réduit).

Ce type de mesure aurait pour effet d'encourager les travailleurs à demeurer en emploi au moins partiellement après l'âge où ils pourront bénéficier des mesures fiscales avantageuses sur leurs revenus de retraite.

7.5.2 Traitement fiscal des revenus d'emploi en fin de carrière

Dans le même ordre d'idée, il pourrait être intéressant d'accorder un traitement fiscal plus avantageux aux revenus d'emploi des travailleurs répondant à certains critères établis pour favoriser le maintien en emploi en fin de carrière.

Par exemple, un traitement fiscal avantageux des revenus d'emploi serait accordé aux travailleurs ayant atteint un certain critère d'âge (e.g. entre 62 et 67 ans). La portée de l'avantage fiscal serait fonction de la nécessité de favoriser le maintien en emploi (plus le besoin de la société est grand, plus l'avantage fiscal serait important).

De même, si une personne reçoit à la fois des revenus d'emploi et des revenus de retraite durant la période visée (e.g. entre 62 et 67 ans), des mesures similaires au « fractionnement des revenus de retraite » pourraient également s'appliquer aux revenus d'emploi. En traitant fiscalement les revenus d'emploi comme les revenus de retraite, nous éliminons une raison de favoriser la retraite au détriment du maintien en emploi en fin de carrière.

7.5.3 Subvention fiscale liée à la formation et au maintien en emploi des travailleurs âgés

Une approche éprouvée pour favoriser le maintien en emploi à tout âge est la formation continue. Nous croyons que si des mesures favorisent l'accès à la formation pour des travailleurs âgés de 45 ans ou plus, ces derniers seront plus enclins à poursuivre leur carrière, car ils auront les compétences pour le faire et leur apport en sera ainsi valorisé. Et plus tôt ces programmes sont offerts durant la carrière, plus leur effet sera important.

Ainsi, le gouvernement pourrait, par des mesures fiscales comme des subventions, inciter fortement les entreprises à mettre en place des programmes de formation destinés aux travailleurs âgés et visant à parfaire leurs compétences. Ces programmes auraient un effet bénéfique important tant pour les travailleurs que pour les entreprises qui disposeraient alors de ressources compétentes et motivées pour une plus longue période de temps. Et ce, sans compter les économies de temps et d'argent au niveau des efforts de recrutement!

Le gouvernement pourrait également encourager l'embauche et le maintien en emploi des travailleurs âgés par des mesures fiscales destinées aux entreprises. Entre autres, une exonération ou une réduction des charges pour les programmes sociaux pourrait être accordée aux entreprises eu égard aux travailleurs âgés de plus d'un certain âge (e.g. 63 ans). Cette exonération ou réduction pourrait être dégressive jusqu'à un âge limite à définir (e.g. 67 ans).

7.6 Autres éléments

Bien que des mesures ciblées comme celles décrites précédemment seraient d'un grand secours, des mesures d'influence collective devraient aussi être développées pour sensibiliser la population aux enjeux importants qui affecteront notre société eu égard à notre filet de sécurité sociale. Trois éléments nous semblent importants à souligner, que nous décrivons dans les sous-sections suivantes.

7.6.1 Communication

Les travailleurs souhaitent majoritairement ralentir leur rythme de travail en fin de carrière pour diverses raisons (santé, loisir, équilibre famille – travail, etc.). Encore aujourd'hui, plusieurs travailleurs optent pour une retraite définitive à un jeune âge faute de flexibilité en emploi. Ce manque de flexibilité découle en partie du fait que, encore aujourd'hui :

- Peu d'organisations sont disposées à offrir cette flexibilité en fin de carrière pour diverses raisons (effets intergénérationnels, organisation du travail, etc.);
- Dans les milieux syndiqués, l'application universelle des conditions convenues est, d'une certaine façon, contraire à des mesures qui favoriseraient cette flexibilité.

Pour répondre aux besoins des entreprises et aux attentes des travailleurs, dans un contexte où la main d'œuvre se transforme et se raréfie, il devient essentiel de revoir les paradigmes passés pour les adapter à cette transformation sociale. Une telle réflexion devra :

- Prendre en compte l'amélioration de l'espérance de vie qui allonge la période à la retraite et augmente les coûts des régimes qui la finance;
- Mettre en valeur l'employabilité des travailleurs en fin de carrière et leur apport essentiel au marché du travail et au financement de notre filet de sécurité sociale;
- Faire ressortir les avantages et inconvénients de la flexibilité requise pour la transition en fin de carrière, tant pour les travailleurs que les organisations et la société québécoise en générale.

Nous croyons que le gouvernement devrait prendre l'initiative en tant que principal employeur de la province, pour sensibiliser à haut niveau les principaux acteurs du marché de l'emploi (Conseil du Patronat, centrales syndicales, etc.) à l'importance de revisiter les paradigmes passés dans le contexte de l'avenir qui se transforme.

7.6.2 Formation continue

La formation continue est définitivement un élément clé du prolongement des carrières actives. Tout au long de la carrière, la formation permet au travailleur de maintenir ses compétences à niveau, de développer de nouvelles compétences ou de s'adapter à l'évolution technologique du marché de l'emploi.

C'est en milieu et fin de carrière que cette formation continue est moins présente et plus difficilement accessible. Pourtant, c'est en milieu et fin de carrière que son apport est le plus important. Si un travailleur n'a pas eu accès à de la formation continue après l'âge de 40 ans, il sera difficile, de façon générale, de favoriser son maintien en emploi en fin de carrière. Que ce soit par son manque de motivation ou par perte d'efficacité, le travailleur devient moins essentiel dans ses fonctions et plus vulnérable à être remplacé par un jeune travailleur ayant une meilleure formation.

Pour favoriser le maintien en emploi en fin de carrière, il faut valoriser l'apport d'un travailleur en fin de carrière. La meilleure façon d'y parvenir de façon plus étendue est la formation continue. Continuer à développer les compétences des travailleurs âgés et les aider à se maintenir à niveau servira grandement les organisations dans leur quête d'une force de travail suffisante et performante.

Le gouvernement possède tous les outils nécessaires pour sensibiliser le marché du travail à cette nécessité de formation continue tout au long de la carrière. Par des subventions aux entreprises bien structurées ou par de la publicité dédiée dans les médias de masse, il peut aider à définir les façons d'y parvenir.

7.6.3 Éducation sociale

L'éducation sociale par la sensibilisation à des enjeux précis est essentielle pour rejoindre la population dans son ensemble.

Plusieurs personnes se réjouissent de la plus grande réussite de l'homme, soit l'allongement significatif de l'espérance de vie (11,5 années pour les hommes depuis les années 1950 et 13,5 années pour les femmes). Plusieurs travailleurs ne réalisent toutefois pas l'effet sur la période passée à la retraite et sur les coûts des régimes publics et privés qui supportent leur retraite.

Par des campagnes de sensibilisation dédiée, nous croyons que le gouvernement pourrait grandement contribuer à l'éducation sociale sur des sujets comme :

- L'amélioration de l'espérance de vie et ses effets financiers et autres sur l'allongement de la période à la retraite;
- La transition vers la retraite;
- La valorisation de l'emploi en fin de carrière;
- La formation continue des travailleurs en fin de carrière.

Comme les campagnes de sensibilisation sur l'alcool au volant ou, plus récemment, la violence envers les aînés, ces campagnes favoriseraient la discussion et la prise de conscience à un plus large niveau. Éventuellement, et bien appuyées par des mesures incitatives, elles influenceront le comportement des travailleurs.

SECTION 8

CONCLUSION / PROCHAINES ÉTAPES

Notre mandat consistait à analyser les dispositions des régimes de retraite ayant pour effet d'inciter les travailleurs à prendre une retraite hâtive.

Nous avons résumé les principales caractéristiques des diverses composantes du système de retraite au Québec. L'analyse de l'évolution de ce système de retraite met en lumière la diminution de l'âge d'admissibilité aux prestations.

L'analyse des principales dispositions légales qui favorisent la prise de retraite hâtive au Québec permet de constater que le système de retraite s'est adapté aux besoins changeants du marché du travail. Tant les régimes publics que les régimes privés ont évolué pour offrir aux travailleurs une grande flexibilité en regard de la retraite anticipée, qui leur permet d'atteindre un certain niveau d'autonomie financière à un jeune âge.

Cette grande flexibilité est davantage présente dans certains secteurs d'activité, notamment dans la fonction publique et dans les secteurs municipal et universitaire. Les travailleurs de ces secteurs ayant l'âge moyen de la retraite le plus hâtif, on peut en conclure que cette flexibilité est largement utilisée.

Autre élément de flexibilité, les mesures de retraite progressive mises de l'avant depuis 2008 n'ont pas eu l'effet escompté jusqu'à présent. Tous les outils y sont ; reste maintenant à définir un mode d'utilisation pratique et efficace qui permettra l'atteinte des objectifs recherchés, que ce soit la retraite « anticipée » progressive pour les uns, ou la retraite « différée » progressive pour les autres.

Le Québec vit une situation comparable à d'autres pays qui ont des systèmes de retraite différents. Des solutions utilisées dans d'autres systèmes peuvent aussi s'appliquer ici, d'où l'analyse sommaire de ces pistes de solution qui nous a inspirés pour certaines avenues suggérées qui pourraient être adaptées au contexte du Québec.

La prévalence de la retraite hâtive est une réalité importante pour le gouvernement du Québec en tant qu'employeur. Ce sont ses employés qui, en moyenne, prennent une retraite hâtive, de même que les employés de secteurs connexes, comme les secteurs municipal et universitaire. Cette réalité, le gouvernement devra l'affronter avec des

solutions d'employeur visant à fidéliser sa main d'œuvre en fin de carrière. Notre rapport élabore les grands principes de ces solutions d'employeur.

Bien plus que le report de l'âge normal de la retraite au Québec ou que l'effet de mesures visant le RRQ, nous croyons que le leadership du gouvernement pour faire face à la situation avec ses propres employés pourrait influencer l'âge moyen de la retraite au Québec. Notamment, il sera difficile de convaincre les employeurs des secteurs municipal et universitaire à prendre action pour tenter de retarder l'âge moyen de la retraite de leurs travailleurs, si le gouvernement ne trace pas la voie.

Nous espérons que ce rapport contribuera à l'atteinte des objectifs que s'est fixée la Commission, et il nous fera plaisir de répondre aux questions de ses membres concernant ce rapport. Il nous fera plaisir de collaborer à l'élaboration plus fine des pistes de solutions qui seront retenues par la Commission.

ANNEXE A

COMPARAISON AVEC CERTAINS RÉGIMES DE LA FONCTION PUBLIQUE CANADIENNE

Note : La comparaison avec les régimes de la fonction publique fédérale et de l'Ontario est présentée à la section 5.

Caractéristiques du régime	RREGOP (Québec)	RRPE (Québec)	PSPP (Alberta)	PSPP (Colombie-Britannique)	CSSF (Manitoba)
Type de régime	Salaire final des 5 meilleures années	Salaire final des 3 meilleures années	Salaire final des 5 meilleures années	Salaire final des 5 meilleures années	Salaire final des 5 meilleures années
Taux de rente :					
- avant 65 ans :					
- jusqu'au MGA; et	2,00 %	2,00 %	1,40 %	2,00 %	1,60 %
- en excédent.	2,00 %	2,00 %	2,00 %	2,00 %	2,00 %
- après 65 ans :					
- jusqu'au MGA; et	1,30 %	1,30 %	1,40 %	1,35 %	1,60 %
- en excédent.	2,00 %	2,00 %	2,00 %	2,00 %	2,00 %
Forme normale de rente :					
- si célibataire; ou	rente viagère ⁽¹⁾	rente viagère ⁽¹⁾	garantie 5 ans	garantie 10 ans	rente viagère ⁽¹⁾
- si conjoint.	réversible 50 % ⁽¹⁾	réversible 50 % ⁽¹⁾	garantie 5 ans	garantie 10 ans	rente viagère ⁽¹⁾
Indexation des rentes servies :	Le maximum entre : 50 % IPC et IPC moins 3 %	Le maximum entre : 50 % IPC et IPC moins 3 %	60 % IPC	IPC ⁽⁶⁾	66 ⅔ % IPC ⁽⁶⁾
Cotisations salariales :					
- jusqu'au MGA; et	5,32 % ⁽²⁾	6,85 % ⁽⁴⁾	9,10 %	7,78 %	6,00 %
- en excédent.	8,19 %	10,54 %	13,00 %	9,28 %	7,00 %
Date de retraite normale	65 ans	65 ans	65 ans	65 ans	65 ans et 1 service
Date de retraite anticipée	55 ans	55 ans	55 ans et 2 service	55 ans et 2 service	55 ans et 10 service
Date de retraite facultative selon :	Le plus tôt de :	Le plus tôt de :		Le plus tôt de :	Le plus tôt de :
- l'âge;	60	60		65 ans	60
- une règle de points;		88 (âge + participation) ⁽⁵⁾	85 ⁽⁵⁾ (âge + service)	85 ⁽⁵⁾ (âge + participation)	80 ⁽⁵⁾ (âge + service)
- le service; et	35	35			
- une combinaison.				60 ans et 2 service	
Nombre d'années de service crédité maximum	38 ⁽³⁾	38 ⁽³⁾	35	35	s.o.

⁽¹⁾ Avec garantie minimale de retour des cotisations.

⁽²⁾ Le taux de cotisation officiel est égal à 8,19 % du salaire en excédent de 35 % du MGA (16 520 \$ en 2010).

⁽³⁾ Modifié de 35 à 38 ans par le projet de loi 124 actuellement à l'étude.

⁽⁴⁾ Le taux de cotisation officiel est égal à 10,54 % du salaire en excédent de 35 % du MGA (16 520 \$ en 2010).

⁽⁵⁾ Minimum de 55 ans.

⁽⁶⁾ L'indexation n'est pas garantie et dépend du niveau de financement disponible.

ANNEXE A

COMPARAISON AVEC CERTAINS RÉGIMES DE LA FONCTION PUBLIQUE CANADIENNE (SUITE)

Caractéristiques du régime	PSPP (Nouvelle-Écosse)	PSSAPP (Nouveau-Brunswick)	PSPP (Terre-Neuve et Labrador)	CSSF (Île-du-Prince-Édouard)	PEPP (Saskatchewan)
Type de régime	Salaire final des 5 meilleures années	Salaire final des 5 meilleures années	Salaire final des 5 meilleures années	Salaire final des 3 meilleures années	Cotisation déterminée
Taux de rente :					
- avant 65 ans :					
- jusqu'au MGA; et	2,00 %	2,00 %	2,00 %	2,00 %	s.o.
- en excédent.	2,00 %	2,00 %	2,00 %	2,00 %	s.o.
- après 65 ans :					
- jusqu'au MGA; et	1,30 %	1,30 %	1,40 %	1,30 %	s.o.
- en excédent.	2,00 %	2,00 %	2,00 %	2,00 %	s.o.
Forme normale de rente :					
- si célibataire; ou	garantie 5 ans	retour de cotisations	retour de cotisations	retour de cotisations	solde du compte
- si conjoint.	réversible 60 %	réversible 50 %	réversible 60 % ⁽¹⁾	réversible 60 %	solde du compte
Indexation des rentes servies :	1,25 % ⁽⁷⁾	IPC (max 5 %)	60 % IPC (max 1,2 %)	IPC (max 6 %)	s.o.
Cotisations salariales :					
- jusqu'au MGA; et	8,40 %	5,80 %	6,80 % ⁽⁸⁾	6,95 % ⁽⁹⁾	5,00 % ⁽¹⁰⁾
- en excédent.	10,90 %	7,50 %	8,60 %	8,75 %	5,00 % ⁽¹⁰⁾
Date de retraite normale	65 ans	65 ans	65 ans et 5 service	65 ans	65 ans
Date de retraite anticipée	55 ans et 2 service	55 ans et 5 service	55 ans et 5 service	55 ans et 2 service	50 ans
Date de retraite facultative selon :	Le plus tôt de :		Le plus tôt de :		s.o.
- l'âge;				60	
- une règle de points;	85 ⁽⁵⁾ (âge + service)				
- le service; et	35			30	
- une combinaison.	60 ans et 2 service	60 ans et 5 service	60 ans et 5 service 55 ans et 30 service		
Nombre d'années de service crédité maximum	35	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.

⁽⁷⁾ Automatique jusqu'au 1^{er} janvier 2015 inclusivement. À compter du 1^{er} janvier 2016, l'indexation dépendra du ratio de capitalisation du régime.

⁽⁸⁾ Le taux de 6,8 % ne s'applique pas sur la portion du salaire inférieure à l'exemption générale de la RRQ de 3 500 \$; c'est plutôt le taux de 8,60 % qui s'applique.

⁽⁹⁾ Le taux de 6,95 % ne s'applique pas sur la portion du salaire inférieure à l'exemption générale de la RRQ de 3 500 \$; c'est plutôt le taux de 8,75 % qui s'applique.

⁽¹⁰⁾ L'employeur verse un montant égal aux cotisations obligatoires des employés, soit 5 % du salaire.

ANNEXE B

FIDÉLISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE EN FIN DE CARRIÈRE

- Aide-mémoire
- Schéma récapitulatif



FIDÉLISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE EN FIN DE CARRIÈRE

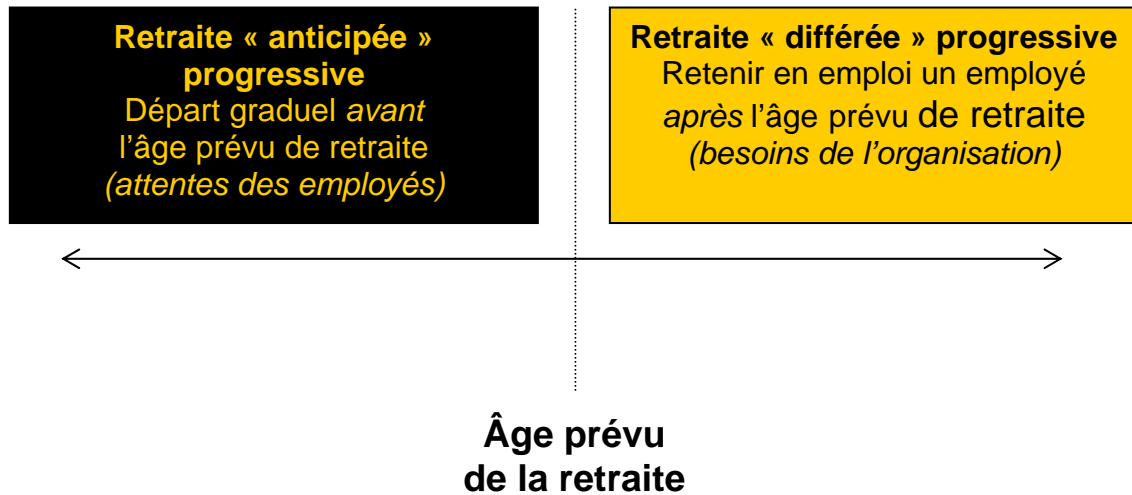


Aide-mémoire

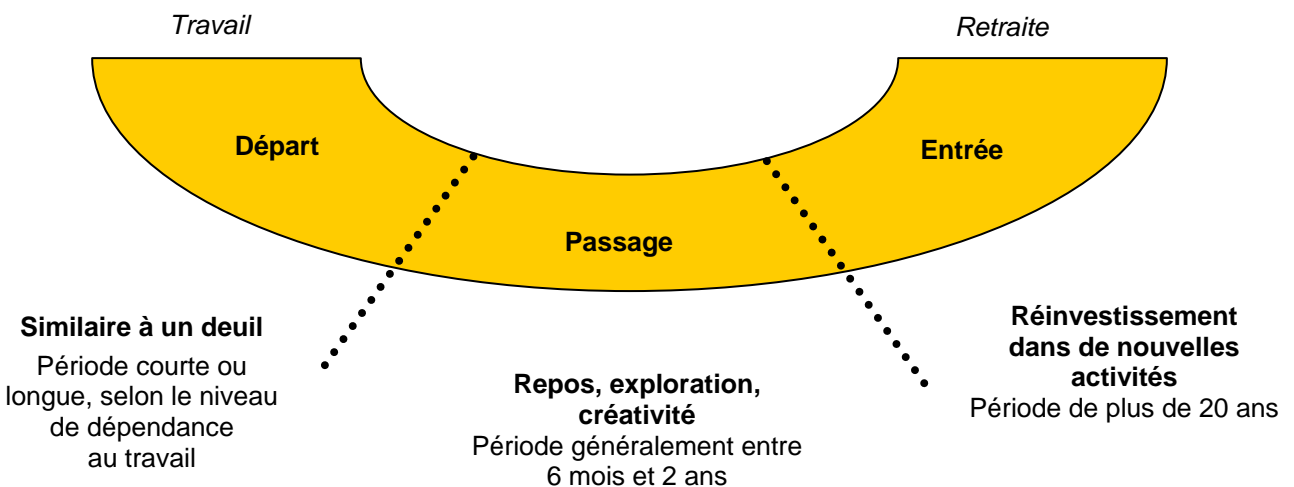
Définitions

Fidélisation en fin de carrière : Favoriser le prolongement en emploi d'un employé en fin de carrière (synonyme de « rétention »)

Retraite progressive : Passage graduel d'un employé vers la retraite définitive (plusieurs formes ou variations dont la réduction du temps de travail ou un nouvel emploi à temps réduit)



Transition « travail – retraite »



Besoins des organisations

1. Conservation d'expertise
2. Transfert des connaissances
3. Développement des talents (formation / « coaching »)
4. Pénurie de main-d'œuvre
5. Mesures soutenant l'attrition

Désirs / Attentes des travailleurs

1. Ralentir le rythme de travail
2. Désir de demeurer actif
3. Préserver le niveau de vie
4. Obtenir un revenu supplémentaire
5. Profiter des avantages liés à un emploi
6. Vivre une seconde carrière
7. Maintenir un réseau social
8. Être reconnu en fonction de son statut

Outils disponibles

1. Rémunération directe
 - a. Ajustement salarial
 - b. Boni de performance
 - c. Boni de rétention
2. Période non travaillée
 - a. Période additionnelle de vacances
 - b. Horaire de travail réduit
 - c. Période de congé sans solde
 - d. Emploi partagé
3. Régimes de retraite
 - a. Régime de retraite enregistré
 - b. Régime de retraite excédentaire
4. Régime de rentes du Québec
5. Régime d'assurance collective
6. Programme d'allocation de départ
7. Programme de formation continue

Note importante :

Dans la majorité des cas, il sera impossible de, simultanément :

- Maintenir l'employé dans son emploi actuel
- Rencontrer les besoins organisationnels
- Répondre aux attentes de l'employé en fin de carrière

La flexibilité, organisationnelle comme individuelle, sera la clé du succès

Approche préconisée

1 Analyse des besoins de l'organisation

Besoins de l'organisation	Cadres supérieurs et gestionnaires	Professionnels et spécialistes	Employés de bureau et commis
Conservation d'expertise			
Transfert des connaissances			
Développement des talents (formation / coaching)			
Pénurie de main-d'oeuvre			
Mesures soutenant l'attrition			

2 Révision des incitatifs à la retraite anticipée existants

3 Identification des outils possibles (selon les besoins identifiés)

Outils disponibles	1 ^{er} besoin	2 ^e besoin	3 ^e besoin
Ajustement salarial			
Boni de performance			
Boni de rétention			
Période additionnelle de vacances			
Horaire de travail réduit			
Période de congé sans solde			
Emploi partagé			
Régime de retraite enregistré			
Régime de retraite excédentaire			
Régime de rentes du Québec			
Régime d'assurance collective			
Programme d'allocation de départ			
Programme de formation continue			

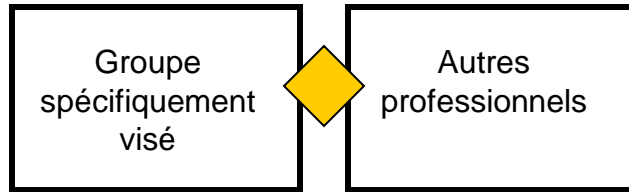
4 Analyse des défis de réalisation

5 Développement des outils choisis et révision de l'organisation du travail (si nécessaire)

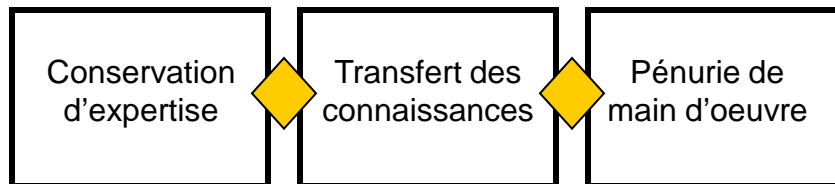
Mesures de fidélisation en fin de carrière

Nécessité? Utilité? Faisabilité?

Main d'œuvre spécialisée



Défis de fidélisation en fin de carrière



Atteinte des
objectifs d'affaires

1) Objectifs d'affaires des
secteurs visés

2) Caractéristiques des
employés visés

3) Défis liés à la gestion
de la main-d'œuvre

4) Pistes de solution

- Éléments financiers
- Flexibilité en emploi
- Environnement de travail
- Défis professionnels
- Organisation du travail

BIBLIOGRAPHIE

SOURCES NATIONALES

Alberta

Site web du Gouvernement de l'Alberta, réf. du 30 novembre 2010,
<http://www.finance.alberta.ca>

Site web du Local Authorities Pension Plan (LAPP), réf. du 23 novembre 2010,
<http://www.lapp.ab.ca/>

Site web du Public Service Pension Plan (PSPP), réf. du 23 novembre 2010,
<http://www.pspp.ca/home.html>

Canada

Site web du Baromètre AXA de la Retraite, réf. du 25 novembre 2010,
<http://www.axa.ca/fr/Barometre-Retraite/barometre-axa-retraite.jsp>

Site web du Bureau du Surintendant des Institutions Financières (BSIF), réf. du 30 novembre 2010, <http://www.osfi-bsif.gc.ca/>

- Données sur le taux maximum pour les prestations du RPC, de la PSV et du SRG, 1961-2009, fournies par le Bureau de l'actuaire en chef du Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF)

Site web de l'Institut canadien des actuaires (ICA), réf. du 24 novembre 2010,
<http://www.actuaries.ca/>

- *Livre blanc* (mars 2010), réf. du 25 novembre 2010,
<http://www.actuaries.ca/members/publications/2010/210014f.pdf>
- *Mémoire de l'Institut canadien des actuaires en vue de favoriser la participation des personnes âgées au marché du travail* (novembre 2009), réf. du 24 novembre 2010,
<http://www.actuaries.ca/members/publications/2009/209119f.pdf>

Site web de l'Institut canadien d'information juridique, réf. du 25 novembre 2010,
<http://www.canlii.org/fr>

Site web du Ministère de la Justice Canada, réf. du 23 novembre 2010,
<http://www.justice.gc.ca>

Site web du Régime de pension des employés de la fonction publique du Canada (Fédéral), réf. du 23 novembre 2010,
<http://pensionetavantages-pensionandbenefits.gc.ca/accueil-home-fra.html>

Site web des Ressources humaines et Développement des compétences Canada, réf. du 25 novembre 2010, <http://www.hrsdc.gc.ca/>

Site web du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, réf. du 23 novembre 2010,
<http://www.tbs-sct.gc.ca/>

Site web de Service Canada, réf. du 23 novembre 2010,
<http://www.servicecanada.gc.ca/>

Site web de la Société Canadienne de Science Économique (SCSE), *Impact du vieillissement démographique sur l'impôt prélevé sur les retraits des régimes privés de retraite* (mars 2003), réf. du 25 novembre 2010,
<http://www.scse.ca/scse/congres2004/articles/Girard.pdf>

Site web de Standard Life, réf. du 25 novembre 2010, <http://www.standardlife.ca/fr>

- *Élimination de la retraite obligatoire au Canada* (janvier 2008), réf. du 25 novembre 2010,
http://www.standardlife.ca/fr/pdf/group_ins/bulletin/ec152007_f2.pdf
- *Résumé de la législation en matière de régimes de retraite* (1^{er} janvier 2010), réf. du 25 novembre 2010, <http://www.standardlife.ca/gsr/11248/fr/pdfs/gf10129.pdf>

Site web de Statistique Canada, réf. du 25 novembre 2010,
<http://www.statcan.gc.ca/>

- Données sur l'âge moyen de la retraite au Canada selon la catégorie de travailleurs, 1976-2009, fournies par Statistique Canada

Site web du Syndicat des employé-e-s du Solliciteur Général (SESG), *Loi canadienne sur les droits de la personne* (1^{er} janvier 2010), réf. 24 novembre 2010, http://www.usge-sesg.com/fr_new/documents_fr/legislation_human_rights_bil.pdf

Colombie-Britannique

Site web de BC Laws, réf. du 24 novembre 2010, <http://www.bclaws.ca/>

Site web du Public Service Pension Plan (PSPP) et du Municipal Pension Plan (MPP), réf. du 23 novembre 2010, <http://www.pensionsbc.ca>

Site web du University of British Columbia Staff Pension Plan, réf. du 24 novembre 2010, <http://www.pensions.ubc.ca/staff/glance.html#1>

Île-du-Prince-Édouard

Site web du Civil Service Superannuation Fund (CSSF), réf. du 23 novembre 2010, <http://www.gov.pe.ca/pensions/>

Manitoba

Site web du Civil Service Superannuation Fund (CSSF), réf. du 23 novembre 2010, <http://www.cssb.mb.ca/>

Site web du Gouvernement du Manitoba, réf. du 24 novembre 2010, <http://web2.gov.mb.ca/laws/>

Site web du Municipal Employees Benefit Program (MEBP), réf. du 23 novembre 2010, <https://www.mebp.mb.ca/>

Nouveau-Brunswick

Site du Gouvernement du Nouveau-Brunswick, réf. 24 novembre 2010, <http://www.gnb.ca/>

Nouvelle-Écosse

Site web de la Nova Scotia Legislature, réf. du 24 novembre 2010,
http://nslegislature.ca/legc/bills/60th_2nd/1st_read/b249.htm

Site web du Public Service Pension Plan (PSPP), réf. du 23 novembre 2010,
<http://www.novascotiapension.ca/publicserviceplan>

Ontario

Site web du Healthcare Of Ontario Pension Plan (HOOPP), réf. du 23 novembre 2010,
<http://www.hoopp.com/>

Site web du Ontario Municipal Employees Retirement System (OMERS), réf. du 23 novembre 2010, <http://www.omers.com/Francais/Participants.htm>

Site web du Régime de retraite de l'Université d'Ottawa, réf. du 24 novembre 2010,
<http://www.rh.uottawa.ca/retraite/regime/info/index.php>

Site web du Teachers Pension Plan (Teachers), réf. du 23 novembre 2010,
http://www.otpp.com/wps/wcm/connect/otpp_en/Home/Member+Info/

Site web du University of Toronto Pension Plan, réf. du 24 novembre 2010,
<http://www.hrandequity.utoronto.ca/benefits.htm>

Québec

Site web de la Base de données sur la longévité canadienne de l'Université de Montréal, réf. du 25 novembre 2010, <http://www.prdh.umontreal.ca/BDLC/>

Site web du Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations (CIRANO)
La longévité : une richesse (janvier 2010), réf. du 25 novembre 2010,
<http://www.cirano.qc.ca/pdf/publication/2010RP-01.pdf>

Site web de la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA), réf. du 17 novembre 2010,
http://www.carra.gouv.qc.ca/fra/publications/publi_participants.htm

Site web du Gouvernement du Québec, réf. du 24 novembre 2010, <http://www.gouv.qc.ca/>

Site web de l'Institut de la Statistique du Québec, réf. du 25 novembre 2010,
<http://www.stat.gouv.qc.ca/>

- Données sur l'âge moyen de la prise de la retraite selon le secteur d'appartenance au Québec, 1976-2009, fournies par l'Institut de la statistique du Québec
- *Viellissement et retraites dans la fonction publique québécoise d'ici 2015*, volume 5, numéro 3 (juin 2001), réf. du 25 novembre 2010,
http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/conditions/pdf/bref_ju01.pdf

Site web des Publications Québec, réf. du 25 novembre 2010,
<http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca>

Site web de la Régie des rentes du Québec, réf. du 25 novembre 2010,
<http://www.rrq.gouv.qc.ca>

- *Constats et enjeux concernant le système de retraite québécois* (2010), réf. du 25 novembre 2010,
http://www.rrq.gouv.qc.ca/SiteCollectionDocuments/www.rrq.gouv.qc/Francais/publications/etudes/constats_enjeux_retraite.pdf
- *Évaluation du système québécois de la sécurité financière à la retraite par rapport à celui d'autres pays industrialisés* (2004), réf. du 25 novembre 2010,
http://www.rrq.gouv.qc.ca/SiteCollectionDocuments/www.rrq.gouv.qc/Francais/publications/regime_rentes/EtudesFranc.pdf
- *Évolution de la retraite anticipée* (2009), réf. du 25 novembre 2010,
http://www.rrq.gouv.qc.ca/SiteCollectionDocuments/www.rrq.gouv.qc/Francais/publications/etudes/etude_retraite_anticipee.pdf
- *La transition travail-retraite* (2010), réf. du 25 novembre 2010,
http://www.rrq.gouv.qc.ca/SiteCollectionDocuments/www.rrq.gouv.qc/Francais/publications/regime_rentes/retraite/travail_retraite.pdf
- *Portrait du marché de la retraite au Québec*, 2^e édition (mars 2010), réf. du 25 novembre 2010,

http://www.rrq.gouv.qc.ca/SiteCollectionDocuments/www.rrq.gouv.qc/Francais/publications/etudes/portrait_march_quebec.pdf

- *Statistiques de l'année 2008* (mars 2010), réf. du 25 novembre 2010, http://www.rrq.gouv.qc.ca/SiteCollectionDocuments/www.rrq.gouv.qc/Francais/publications/regime_rentes/statistiques/statistiques_rrq_2008.pdf
- *Vers un Régime de rentes du Québec renforcé et plus équitable* (2008), réf. du 25 novembre 2010, http://www.rrq.gouv.qc.ca/SiteCollectionDocuments/www.rrq.gouv.qc/Francais/publications/regime_rentes/consultation_publicque/consultation_2008_fr.pdf

Site web du Régime de retraite de Concordia, réf. du 24 novembre 2010, <http://hr.concordia.ca/benefits/money/pension/>

Site web du Régime de retraite de la Corporation de l'École Polytechnique, réf. du 24 novembre 2010, <http://www2.polymtl.ca/retraite/>

Site web du Régime de retraite pour les employés de l'Université McGill, réf. du 24 novembre 2010, <http://français.mcgill.ca/pensions/>

Site web du Régime de retraite pour les employés de l'Université de Sherbrooke, réf. du 24 novembre 2010, <http://www.usherbrooke.ca/retraite/>

Site web du Régime de retraite HEC, réf. du 24 novembre 2010, http://www2.hec.ca/rh/rrhec/hec_RRH/index.html

Site web du Régime de retraite du personnel professionnel de l'Université Laval, réf. du 24 novembre 2010, <http://www.rrpepul.ulaval.ca/>

Site web du Régime de retraite de l'Université du Québec, réf. du 24 novembre 2010, <http://www.rruq.ca/>

Site web des régimes de retraite de la Ville de Montréal, réf. du 25 novembre 2010, http://ville.montreal.qc.ca/portal/page?_pageid=5737,36253592&_dad=portal&_schema=PORTAL

Saskatchewan

Site web du Gouvernement de la Saskatchewan, réf. du 30 novembre 2010,
<http://www.sfsc.gov.sk.ca/>

Site web du Public Employees Pension Plan (PEPP), réf. du 23 novembre 2010,
<http://www.peba.gov.sk.ca/pepphome.htm>

Terre-Neuve et Labrador

Site web du Public Service Pension Plan (PSPP), réf. du 23 novembre 2010,
http://www.fin.gov.nl.ca/fin/government_employee_benefits/pensions/plans_PSPP.html

Yukon

Site web du Gouvernement du Yukon, réf. du 24 novembre 2010, <http://www.gov.yk.ca/>

SOURCES INTERNATIONALES

Site web de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), réf. du 25 novembre 2010, <http://www.oecd.org/>

- *Average effective age of retirement versus the official age, 2002–2007*, réf. du 25 novembre 2010,
http://www.oecd.org/document/54/0,3343,fr_2649_33927_39374006_1_1_1_1,00.html
- *Vieillessement et politiques de l'emploi : Canada (2006)*, réf. du 25 novembre 2010,
http://www.oecd.org/document/17/0,3343,fr_2649_34747_36104465_1_1_1_1,00.html
- *Vieillessement et politiques de l'emploi : Vivre et travailler plus longtemps (2006)*, réf. du 25 novembre 2010,
http://www.oecd.org/document/17/0,3343,fr_2649_34747_36104465_1_1_1_1,00.html

France

Site web du Groupement d'intérêt public d'Info-Retraite, réf. du 25 novembre 2010,
<http://www.info-retraite.fr/>

Royaume-Uni

Site web du Department for Work and Pensions, réf. du 24 novembre 2010,
<http://dwp.gov.uk/policy/pensions-reform/>