

*Programmes de la
sécurité du revenu
Simulations des effets
d'incitation des régimes de
retraite privés et universels*

*Évaluation stratégique et suivi du rendement
Évaluation et développement des données
Politique stratégique
Développement des ressources humaines Canada*

*Rédigé par :
Morley Gunderson*

mai 2001

Table des matières

1. Contexte.....	1
2. Le modèle de simulation	5
2.1 Accumulation du patrimoine de retraite	5
2.2 Trois genres de régimes représentatifs	5
2.3 Format des résultats	7
3. Résultats des simulations : régimes privés d'employeur	11
3.1 Régime de base : scénario de base, gains médians.....	11
3.2 Suppléments de transition	12
3.3 Retraite anticipée subventionnée	13
3.4 Retraite spéciale	15
4. Résultats des simulations : régimes privés et régimes universels	19
5. Accumulation du patrimoine de retraite et incitations à la retraite : sommaire.....	23

Liste de tableaux

Tableau A	Accumulation du patrimoine de retraite, régimes privés et total (régimes privés et SS), en proportion du salaire, selon le genre de régime, avec ou sans suppléments de transition, antécédents salariaux médians — scénario de base	26
Tableau B	Accumulation du patrimoine de retraite, régimes privés et total (régimes privés et SS), en proportion du salaire, selon le genre de régime, avec ou sans suppléments de transition, premier décile	27
Tableau C	Accumulation du patrimoine de retraite, régimes privés et total (régimes privés et SS), et proportion du salaire, selon le genre de régime, avec ou sans suppléments de transition, 150 p. 100 du salaire du scénario de base	28
Tableau D	Accumulation du patrimoine de retraite, régimes privés et total (régimes privés et SS), en proportion du salaire, selon le genre de régime, avec ou sans suppléments de transition, 200 p. 100 du salaire du scénario de base	29

Liste de figures

Figure A	Régime de base	30
Figure B	Retraite anticipée subventionnée	31
Figure C	Retraite anticipée subventionnée et retraite spéciale	32
Figure D	Accumulation du patrimoine de retraite — sans suppléments	33
Figure E	Accumulation du patrimoine de retraite et SS — sans suppléments	34
Figure F	Accumulation avec suppléments de transition	35
Figure G	Accumulation du patrimoine de retraite et SS avec suppléments de transition	36

1. Contexte

Il est de plus en plus reconnu que les régimes de retraite ne constituent pas seulement une forme d'épargne et donc de sécurité du revenu pour les travailleurs âgés, mais qu'ils sont également la source d'importantes incitations financières qui peuvent influencer les décisions de départ à la retraite¹. C'est là un facteur important, parce que ces décisions peuvent elles-mêmes avoir des répercussions importantes sur les politiques, particulièrement aujourd'hui, au moment où la population du baby-boom arrive au milieu de la cinquantaine, époque de la vie où se prennent les décisions de départ à la retraite.

Compte tenu des caractéristiques de la population dans les années 90 et au-delà, il se peut que des pressions accrues s'exercent en faveur de politiques publiques qui encouragent la retraite anticipée comme mode de partage du travail, particulièrement lorsqu'il s'agit d'élargir les débouchés d'emploi et de promotion des jeunes travailleurs. De plus, il arrive fréquemment que la retraite anticipée soit considérée de façon générale comme un complément viable de la réduction des effectifs, particulièrement si cette dernière repose sur des incitations volontaires. À mesure que les enjeux des soins aux aînés prendront plus d'importance, particulièrement dans la foulée du vieillissement de la population et de l'abandon de la perspective institutionnelle en faveur d'une perspective davantage axée sur la collectivité et la famille en matière de soins de santé, la retraite pourra être considérée comme un élément important pour faciliter de tels soins faisant appel à la famille. Par exemple, certaines personnes désireront peut-être prendre leur retraite pour s'occuper de membres plus âgés de leur famille dont la santé est précaire.

Il se peut également que des pressions s'exercent dans le sens opposé sur les politiques publiques, c'est-à-dire en faveur de la réduction des incitations financières à la retraite anticipée, particulièrement dans le cas des incitatifs non intentionnels qui peuvent décourager les personnes âgées de continuer à travailler même si elles le désirent. Avec les récentes mesures de rationalisation qu'ont subies de nombreuses entreprises, et qui se sont souvent accompagnées de programmes de retraite anticipée, on a commencé à s'interroger sur la viabilité de telles politiques, car elles ont eu pour effet de décimer les rangs des travailleurs plus âgés, ce qui a entraîné la perte des connaissances et des réseaux propres à l'entreprise dont ils étaient la source.

On considère souvent que les travailleurs âgés représentent un bassin important pour combler d'éventuelles pénuries de main-d'œuvre, particulièrement si leur préférence pour la retraite à temps partiel correspond aux besoins des employeurs qui recherchent un

¹ Diverses études ont déjà été menées aux États-Unis sur les régimes de retraite universels, notamment celles de Boskin (1977), Boskin et Hurd (1978), Blinder, Gordon et Wise (1980, 1981), Campbell et Campbell (1976); des études plus récentes ont été examinées dans Quinn, Burkhauser et Myers (1990). Les régimes de retraite privés des États-Unis ont été examinés par Allen, Clark et McDermed (1988, 1993), Burkhauser (1979), Ippolito (1986, 1989, 1990), Kotlikoff et Wise (1985, 1989), Lazear (1983, 1990), Mitchell et Fields (1982, 1984), et Mitchell et Luzadis (1988). Parmi les études canadiennes, on compte celles de Pesando et Gunderson (1988, 1991), Pesando, Gunderson et Shun (1992), Pesando, Hyatt et Gunderson (1992), ainsi que Gruber (1997).

effectif flexible. L'amélioration de la santé, le prolongement de l'espérance de vie de même que le passage à des emplois de cols blancs moins exigeants, tous ces facteurs signifient également que certains individus pourront continuer de travailler au-delà de l'âge (traditionnel) habituel de la retraite.

De plus, comme l'espérance de vie rallonge, les pressions accrues qui s'exerceront sur les programmes de retraite universels destinés aux personnes âgées, notamment le Régime de pensions du Canada/Régime de rentes du Québec (RPC/RRQ), pourront se traduire à leur tour par d'autres pressions pour que soit facilitée la poursuite du travail, ce qui réduirait les pressions financières sur de tels régimes. Les pressions financières seront vraisemblablement exacerbées par l'augmentation imminente des coûts des soins de santé associés à une population vieillissante.

Les pressions qui s'exerceront sur les politiques publiques pourront évidemment être en faveur des moyens d'encourager la retraite anticipée ou, au contraire, de faciliter la poursuite du travail des personnes âgées. Dans l'un ou l'autre cas, il est important de comprendre les incitations financières enchâssées dans les régimes de retraite universels et les régimes de retraite privés d'employeur et qui peuvent influencer la décision de départ à la retraite.

L'objectif de l'analyse qui suit est d'illustrer ces incitations financières telles qu'elles existent dans un échantillon représentatif de régimes de retraite privés d'employeur à prestations déterminées au Canada², et de montrer comment elles se conjuguent aux régimes universels, par exemple le RPC/RRQ, qui reposent sur l'emploi, le régime universel de Sécurité de la vieillesse (SV), le Supplément de revenu garanti (SRG), qui est lié aux ressources, ainsi que les allocations au conjoint (AC). On attache une attention particulière aux caractéristiques institutionnelles de tels régimes d'employeur, notamment en ce qui concerne la retraite anticipée et la retraite spéciale ainsi que la coordination avec le RPC/RRQ. Les caractéristiques financières des régimes de retraite d'employeur sont illustrées grâce à des modèles de stimulation adaptés d'études antérieures de Pesando, Gunderson et Hyatt³. Ces études démontrent également la représentativité des caractéristiques institutionnelles des régimes d'employeur qui sont utilisées dans les simulations subséquentes. Les hypothèses sur lesquelles reposent ces simulations sont exposées en détail dans la section qui suit, qui présente également les grandes lignes de modèles de rechange.

² Sur la proportion de 42 p. 100 de la population active et des travailleurs rémunérés qui avaient un régime de pension agréé (RPA) en 1995, 88 p. 100 participaient à des régimes à prestations déterminées, soit la catégorie la plus importante des RPA (voir Statistique Canada, *Régimes de pensions au Canada*, 1er janvier 1996, p. 19, p. 35).

³ Pesando et Gunderson (1988, 1991) ainsi que Pesando, Hyatt et Gunderson (1992).

Même si ce sont les incitations financières de ces régimes privés qui sont mises en lumière, l'étude n'en tient pas moins compte des incitations financières des régimes universels, en s'inspirant des simulations de Gruber (1997)⁴. Les régimes universels comprennent le RPC/RRQ, la SV, le SRG et l'AC⁵. Ils constituent ce qu'il est convenu de considérer comme des prestations de sécurité sociale (SS).

⁴ Voir Jonathan Gruber, « Public Pension Incentives for Retirement in Canada », Massachusetts Institute of Technology, 1997.

⁵ Le RPC, qui est un régime de retraite universel fédéral-provincial-territorial, est un programme d'assurance sociale obligatoire et cotisable qui a été mis sur pied en 1966. Il est financé surtout par répartition. Il assure aux cotisants et à leurs familles un niveau minimal de protection contre la perte de revenu attribuable à la retraite, à une invalidité ou au décès du cotisant. Toutes les personnes employées au Canada, qui ont au moins 18 ans et qui touchent un revenu minimum, versent des cotisations au RPC/RRQ. En retour, elles se voient garantir une pension de retraite. La SV assure une sécurité de revenu de base aux citoyens et résidents du Canada qui répondent à des critères d'âge et de résidence. Il y a actuellement trois genres de prestations offertes en vertu de la *Loi sur la sécurité de la vieillesse* — la prestation SV de base, de même que les composantes SRG et AC de la SV. Pour obtenir la prestation de base, il suffit d'avoir au moins 65 ans et de répondre aux exigences de résidence au Canada. Le SRG, qui est la composante de supplément du revenu de la SV, est lié aux ressources mais n'est pas imposable. L'AC est une allocation liée aux ressources et non imposable qui est offerte aux conjoints des bénéficiaires de la SV qui ont entre 60 et 64 ans, de même qu'aux veufs et aux veuves de 60 à 64 ans qui ont vécu au Canada (ou dans un pays avec lequel le Canada a une entente de réciprocité).

2. *Le modèle de simulation*

2.1 **Accumulation du patrimoine de retraite**

Le modèle de simulation consiste essentiellement à calculer la valeur actualisée des changements dans l'accumulation prévue du patrimoine de retraite en fonction de chaque année de travail, et ce, pour des travailleurs représentatifs d'âges différents. Cette valeur est exprimée en pourcentage du salaire ou de la rémunération annuelle de l'employé au cours de chaque année. Conformément au modèle de Gruber, on suppose que le salaire sera constant tout au long de la vie professionnelle. Au cours d'une année donnée, le patrimoine de retraite correspond à la valeur actualisée de l'ensemble des paiements de retraite⁶ auxquels le travailleur aurait droit s'il prenait sa retraite et se retirait du régime à la fin de l'année en question. Les mouvements du patrimoine de retraite, ou l'accumulation des prestations de retraite au cours de l'année, sont les changements qui se produiraient dans le patrimoine de retraite si le travailleur continuait à verser des cotisations au régime pendant l'année en question. Une accumulation annuelle équivalant à 20 p. 100 du salaire de l'employé à 59 ans, par exemple, signifierait que si l'employé continuait à travailler et à cotiser au régime jusqu'à l'âge de 60 ans, la valeur accrue de son patrimoine de retraite équivaldrait à 20 p. 100 de son salaire au cours de l'année en question. En supposant que son salaire pour cette année-là soit de 50 000 \$, son patrimoine de retraite augmenterait de 10 000 \$ s'il continuait à travailler pendant l'année pour prendre sa retraite à la fin de l'année. En fait, sa rémunération totale, y compris les mouvements du patrimoine de retraite, serait de 60 000 \$ (50 000 \$ à titre de salaire et 10 000 \$ à titre d'augmentation du patrimoine de retraite).

De toute évidence, de tels changements dans le patrimoine de retraite peuvent avoir d'importants effets d'incitation sur la décision de départ à la retraite — et s'ajouter aux effets du salaire lui-même. C'est particulièrement vrai lorsque, comme on le verra ci-dessous, d'importantes « pointes » ou discontinuités dans l'accumulation du patrimoine de retraite sur douze mois sont attribuables à des caractéristiques institutionnelles de tels régimes, notamment la retraite anticipée et la retraite spéciale.

2.2 **Trois genres de régimes représentatifs**

Pour illustrer les effets d'incitation ou de non-incitation financière que représentent ces régimes privés, nous avons retenu trois catégories représentatives de régimes à prestations déterminées selon la formule derniers salaires. Chacun comporte des caractéristiques telles que les comparaisons de l'accumulation du patrimoine de retraite dans le cadre de chaque genre de régime peuvent démontrer leurs différents effets d'incitation financière. Même si les caractéristiques des régimes de retraite sont représentatives, elles ne se retrouvent pas nécessairement dans tous les régimes de retraite. Les régimes représentatifs

⁶ On suppose que les prestations de retraite dureront aussi longtemps que l'espérance de vie restante du travailleur, conformément à la publication de Statistique Canada intitulée *Tables de mortalité, Canada et provinces*, n° 84-537, 1995.

retenus et leurs principales caractéristiques (en italique) sont les suivants : régime de base; retraite anticipée subventionnée; et retraite anticipée et retraite spéciale. Ils seront décrits dans les pages qui suivent.

Régime de base : dans le cadre de ce RPA à prestations déterminées⁷, les prestations ordinaires s'établissent à 2 p. 100 de la moyenne (sur trois ans) des derniers salaires pour chaque année de service jusqu'à concurrence de 35 ans. Les prestations commencent à être payées à l'âge habituel de la retraite, soit 65 ans. Par exemple, si l'employé compte 35 ans d'ancienneté et prend sa retraite à l'âge de 65 ans, la pension qu'il touche de son employeur équivaudra à 70 p. 100 de la moyenne sur trois ans de son dernier salaire. De plus :

- Compte tenu des nouvelles exigences de la loi au Canada, le participant acquiert des droits acquis après deux ans de service; en d'autres mots, il a un droit acquis sur ses propres cotisations et celles de l'employeur après deux ans d'ancienneté.
- Le régime est *coordonné* avec le RPC/RRQ, en ce sens que la pension versée par l'employeur est réduite lorsque le retraité touche des prestations du RPC/RRQ. Dans le cadre des régimes de ce genre, la réduction est de 0,6 p. 100 du salaire jusqu'à concurrence du maximum des gains annuels ouvrant droit à une pension (MGAP) établi par le RPC; en d'autres mots, les prestations sont calculées à 1,4 p. 100 des gains jusqu'à ce que le MGAP soit atteint, puis à 2 p. 100 des gains qui dépassent le MGAP. Cette coordination se produit à l'âge de 65 ans, au moment où le retraité touche des prestations ordinaires du RPC/RRQ (l'effet peut en être contrebalancé par d'éventuels suppléments de transition; par ailleurs, on reviendra sur l'âge de la retraite anticipée ci-dessous).
- Une pension de retraite anticipée non subventionnée est offerte à partir de 55 ans si l'employé compte au moins 10 ans d'ancienneté; autrement dit, le montant annuel des prestations est réduit selon une formule actuarielle équitable conçue pour compenser rigoureusement le fait que le prestataire touche les prestations plus tôt et pendant plus longtemps.
- Le régime de base n'offre pas *de retraite anticipée subventionnée* ni de *prestations spéciales de retraite* (dont on discutera ci-dessous).
- Comme dans le cas de tous les autres régimes, les prestations accumulées dans le cadre du régime de base sont calculées avec ou sans suppléments de transition. Les suppléments de transition ont pour effet de compenser la réduction des prestations découlant de la coordination avec le RPC/RRQ pour les personnes qui prennent une retraite anticipée (dès l'âge de 55 ans) avant de toucher une pension du RPC/RRQ à l'âge de 65 ans. Selon les simulations établies dans notre rapport, cela signifie que si l'employé prend une retraite anticipée ou une retraite spéciale, ses prestations seront

⁷ Un RPA à prestations déterminées est un régime de pension agréé dont la formule de calcul des prestations est précisée à l'avance, comparativement au RPA à cotisations déterminées, dans le cadre duquel seule la formule de calcul des cotisations est définie et les prestations sont calculées en fonction du rendement des placements.

calculées à un pourcentage fixe de 2 p. 100 de son dernier salaire jusqu'à l'âge de 65 ans, ce qui compense la réduction typique de 0,6 p. 100 dont il a été question ci-dessus par rapport aux gains qui atteignent le MGAP. Par la suite, lorsque l'employé touche une pension ordinaire du RPC/RRQ à l'âge de 65 ans, les prestations sont réduites à des fins de coordination. En fait, les suppléments de transition représentent une prime de retraite anticipée, puisqu'ils s'appliquent à l'âge de la retraite anticipée et qu'ils sont conçus pour combler le manque à gagner que subirait autrement l'employé qui a pris une retraite anticipée et qui ne touche pas de pension du RPC/RRQ avant l'âge de 65 ans.

- En ce qui concerne la retraite différée, si l'employé travaille au-delà de l'âge de 65 ans, il n'accumule plus d'autres crédits de retraite, mais la pension qu'il touche normalement à l'âge de 65 ans est majorée sur une base actuarielle au moment où il prend effectivement sa retraite et qu'il commence à toucher sa pension différée. Le rajustement actuariel est équitable en ce sens qu'il est conçu pour compenser rigoureusement le fait que la pension sera touchée plus tard et pendant moins longtemps que prévu.

Retraite anticipée subventionnée : Les régimes de retraite anticipée subventionnée sont semblables aux régimes de base, sauf que la pension de retraite anticipée offerte dès l'âge de 55 ans à un employé qui compte au moins dix ans d'ancienneté est réduite de 5 p. 100 par année pour chaque année de retraite qui précède l'âge normal de retraite de 65 ans. La pension est donc subventionnée, puisque le montant dont elle est réduite est inférieur au montant d'une réduction actuarielle équitable qui aurait pour effet de diminuer le montant annuel des prestations pour compenser rigoureusement le fait que les prestations sont versées plus tôt et plus longtemps.

Retraite anticipée subventionnée et retraite spéciale : Les régimes de retraite anticipée subventionnée et de retraite spéciale sont identiques aux régimes de retraite anticipée subventionnée, sauf que des prestations spéciales de retraite sont également offertes à l'employé de 60 ans qui compte au moins 20 ans d'ancienneté. Les prestations spéciales sont subventionnées dans des proportions plus importantes, en ce sens que les prestations annuelles ne sont pas réduites (c.-à-d. que la formule de réduction est de zéro) pour compenser le fait qu'elles sont versées plus tôt (à l'âge de 60 ans) et pendant plus longtemps.

2.3 Format des résultats

Pour chacun des trois genres de régime, nous présentons l'accumulation des prestations de retraite en pourcentage du salaire annuel, selon qu'il y a des suppléments de transition (la réduction à des fins de coordination est compensée si l'employé prend sa retraite entre 55 et 65 ans) ou qu'il n'y a pas de suppléments de transition (la réduction à des fins de coordination n'est pas compensée).

Comme il en a déjà été question, les suppléments de transition entrent en jeu à l'âge de la retraite anticipée ou de la retraite spéciale et continuent de s'appliquer jusqu'à ce que le

retraité reçoive une pension ordinaire du RPC/RRQ à l'âge de 65 ans. Les calculs sont donnés pour chaque âge entre 55 et 69 ans, puisque c'est dans ce groupe d'âge que s'appliquent les principales caractéristiques institutionnelles des régimes, notamment la retraite anticipée, la retraite spéciale, la retraite à l'âge normal et la retraite différée, de même que les critères de coordination et les suppléments de transition.

Pour chacun de ces six calculs (selon les trois régimes à prestations déterminées, avec et sans suppléments de transition), les prestations des régimes universels sont ensuite intégrées, ce qui permet d'estimer l'accumulation globale du patrimoine de retraite de source privée et de source publique. Comme on l'a vu ci-dessus, les régimes universels, dits à prestations de SS⁸, comprennent le RPC/RRQ (fondé sur l'emploi), le régime universel de la SV ainsi que le SRG et l'AC liés aux ressources.

Les prestations de retraite des régimes privés sont ajoutées aux prestations accumulées des régimes universels. Les hypothèses retenues à l'égard de facteurs clés comprennent un taux d'actualisation réel de 3 p. 100⁹ et un scénario « de référence », à savoir un homme né en 1930, qui a commencé à travailler pour l'entreprise à l'âge de 30 ans, qui touche un salaire médian¹⁰, et dont la femme a trois ans de moins et n'a jamais travaillé. On suppose que l'employé a travaillé continuellement au salaire médian. À 65 ans, il aurait 35 ans d'ancienneté. Les estimations de l'espérance de vie proviennent des Tables de mortalité de Statistique Canada, n° 84-537, 1995.

Cette analyse donne 12 séries de calculs de l'accumulation du patrimoine de retraite (selon les trois régimes à prestations déterminées, avec ou sans suppléments de transition, et selon les prestations accumulées de régimes privés et de régimes privés et universels). On les retrouvera au tableau A (à la fin du rapport) pour le scénario de référence, selon lequel l'employé touche le salaire médian. Les mêmes calculs sont ensuite repris, dans les tableaux B à D, pour les employés dont le salaire appartient au premier décile (le plus bas) (selon Gruber)¹¹ et pour les employés dont le salaire représente 1,5 fois et 2 fois le salaire médian du scénario de référence.

La juxtaposition de chaque série de calculs fait ressortir comment l'accumulation du patrimoine de retraite, et donc les incitations financières à la retraite, sont influencées

⁸ Gruber les appelle « prestations de sécurité sociale » (1997).

⁹ Taux de rendement qui correspondrait au rendement réel à long terme (sur 30 ans) de placements sans risque, par exemple dans des obligations du gouvernement canadien. C'est également le taux qui a été utilisé dans l'étude de Gruber.

¹⁰ Il s'agit du salaire médian utilisé par Gruber et il se rapproche du salaire moyen. Plus précisément, les gains annuels médians en 1995 s'établissaient à 37 022 \$ chez les hommes, d'après l'Enquête sur les finances des consommateurs (Statistique Canada, *Gains des hommes et des femmes*, n° 13-217 XPB, 1995). Ce salaire était supérieur au maximum des gains annuels ouvrant droit à une pension en vertu du RPC/RRQ, qui était de 34 236 \$ en 1995. Les gains annuels moyens des hommes en 1995 se chiffraient à 40 610 \$, selon la même enquête.

¹¹ Le premier décile sert à démontrer l'effet d'une dépendance extrême du ménage envers les prestations SRG et AC liées aux ressources.

séparément par chacun des changements (p. ex., retraite anticipée subventionnée, retraite spéciale, suppléments de transition, pensions universelles) à des niveaux de salaire différents. L'âge de 65 ans correspond à l'année 1995 dans ces tableaux et dans les figures qui suivent.

L'accumulation du patrimoine de retraite associée aux régimes privés d'employeur est discutée en premier lieu, pour faire ressortir l'influence des différentes caractéristiques institutionnelles des régimes de ce genre. On voit ensuite les répercussions de cette accumulation combinée à l'accumulation du patrimoine de retraite provenant des régimes universels.

Incitations financières créées par l'accumulation du patrimoine de retraite : La mesure dans laquelle l'accumulation du patrimoine de retraite constitue une incitation à la retraite ou à la poursuite du travail est déterminée non seulement par les montants accumulés eux-mêmes, en supposant que le travailleur les connaisse, mais également par la désutilité de la poursuite du travail ou le salaire d'acceptation associé à la poursuite du travail. Cette désutilité s'accroît vraisemblablement avec l'âge, particulièrement si la santé se détériore, si le travail devient plus astreignant, si le conjoint prend sa retraite, et si le travailleur accumule plus d'actifs¹². À ce titre, le total cumulatif du patrimoine de retraite devra peut-être être important et croissant pour offrir les incitations financières dont le travailleur a besoin pour continuer de travailler en dépit de la désutilité accrue du travail, particulièrement si les augmentations salariales diminuent également avec l'âge.

En de telles circonstances, l'accumulation du patrimoine de retraite ne sera peut-être pas un incitatif à la retraite dans les cas suivants : elle est de petite taille; elle est constante avec l'âge et ne compense donc pas l'accroissement de la désutilité du travail; elle diminue avec l'âge; elle diminue immédiatement après un important pic positif; ou bien encore, elle devient négative et représente donc une pénalité si le travailleur continue de travailler. Il faut garder ces diverses dimensions à l'esprit lorsqu'on interprète les incitations financières à la retraite que créent les régimes de retraite. On en trouvera des illustrations dans les exemples qui suivent.

Une mise en garde

Bien que l'analyse s'applique à un ensemble nécessairement simplifié de cas de référence qui ne sont pas nécessairement typiques d'un bon nombre de travailleurs, elle n'en démontre pas moins les effets éventuels en question. Plus particulièrement, l'analyse part de l'hypothèse qu'il y a, à l'âge médian, poursuite d'un travail sans interruption chez un homme dont la conjointe n'a jamais travaillé¹³. Pour ce qui est des régimes privés, l'accent est mis sur des travailleurs qui participent à des RPA à prestations déterminées de divers types (moins de la moitié de la population active).

¹² Voir notamment Anderson et Burkhauser (1985), Anderson, Clark et Johnson (1980), Bazzoli (1985), Breslaw et Stelcner (1987), Hausman et Wise (1985), Moffitt (1987), Sammartino (1987) ainsi que Wolfe (1985).

¹³ Le travailleur de référence n'a pas profité du privilège d'abandon général du RPC associé aux années de faible rémunération ou de non-emploi (au maximum, 15 p. 100 des années actives entre 18 et 65 ans, après 1966, au moment de l'entrée en vigueur du RPC). Ces travailleurs ne représentaient que 10 p. 100 à 16 p. 100 des travailleurs nés en 1930.

3. Résultats des simulations : régimes privés d'employeur¹⁴

3.1 Régime de base : scénario de base, gains médians

Comme on le voit dans la deuxième colonne du tableau A (et aux figures A et D), conformément au régime d'employeur de base, l'accumulation des prestations¹⁵ augmente régulièrement, passant de 13 p. 100 du salaire à 55 ans à 28 p. 100 à 65 ans, puis elle retombe abruptement à 0 p. 100, puisque les années ouvrant droit à pension se terminent à 65 ans. Voici certaines des grandes caractéristiques de cette formule d'accumulation des prestations de retraite :

- L'accumulation des prestations de retraite des régimes privés est substantielle, s'établissant autour de 20 p. 100 du salaire entre 55 et 65 ans, ce qui équivaut à une subvention de 20 p. 100 sur un plus grand nombre d'années de travail. On voit donc l'importance des pensions parmi les éléments qui composent la rémunération globale.
- Dans de tels régimes de base, l'accumulation des prestations va croissant, puisque pour chaque année de travail supplémentaire, la pension augmente selon les états de service, et peut-être même le salaire¹⁶, deux éléments qui contribuent à relever les prestations de retraite.
- De tels régimes de base ne constituent pas un incitatif important pour encourager la retraite avant 65 ans. En fait, l'incitation s'exerce dans le sens contraire, c'est-à-dire que les travailleurs sont encouragés à continuer de travailler pour accumuler d'autres crédits de pension fondés sur les états de service et avoir droit à d'autres augmentations salariales attribuables à l'ancienneté, qui servent à calculer les prestations de retraite.

¹⁴ Les figures qui accompagnent ces tableaux sont présentées sous deux formes. Les figures A, B et C représentent les trois parties du scénario de base illustré au tableau A, montrant respectivement le régime de base (figure A), le régime de retraite anticipée subventionné (figure B) et le régime de retraite anticipée subventionnée et de retraite spéciale (figure C). Quatre graphiques sont montrés pour chaque genre de régime, pour illustrer l'accumulation des prestations de retraite des régimes privés avec et sans suppléments de transition, ainsi qu'avec et sans prestations des régimes universels de sécurité sociale. Les figures D à F illustrent un autre aspect : l'accumulation des prestations de retraite des régimes privés avec et sans suppléments de transition, ainsi qu'avec et sans prestations des régimes universels de sécurité sociale, et compare les trois genres de régime, soit le régime de base; le régime de retraite anticipée subventionnée; et le régime de retraite anticipée subventionnée et de retraite spéciale.

¹⁵ Comme il en a déjà été question dans la section portant sur l'accumulation du patrimoine de retraite, l'accumulation des prestations se définit essentiellement comme l'augmentation annuelle du patrimoine des prestations après une année de travail de plus, si le travailleur prend sa retraite à la fin de cette année-là. L'accumulation est exprimée en pourcentage des gains annuels au cours de l'année. Elle n'est pas additive, puisque le travailleur doit prendre sa retraite à la fin de l'année pour y avoir droit.

¹⁶ Les simulations relatives aux régimes privés sont intégrées aux simulations relatives aux régimes universels. On suppose que les salaires demeurent constants tout au long de la vie active, bien que le patrimoine de retraite puisse être influencé par des variations dans les salaires.

- La chute abrupte de l'accumulation des crédits de retraite à l'âge conventionnel de la retraite de 65 ans (de 28 p. 100 du salaire à 65 ans à 0 p. 100 à 66 ans) fait ressortir l'important non-incitatif financier qui décourage les travailleurs de continuer à travailler au-delà de l'âge normal de la retraite, même s'ils peuvent continuer à le faire. La baisse de l'accumulation des crédits de pension équivaut à une réduction salariale de 28 p. 100 au cours de l'année où elle a lieu. Elle se produit même si les prestations de retraite elles-mêmes sont rajustées sur une base actuarielle équitable pour compenser rigoureusement le fait qu'elles ne seront versées que plus tard. La réduction a lieu uniquement parce que les travailleurs cessent d'accumuler des années de service ouvrant droit à pension qui servent au calcul des prestations. De plus, même si le travailleur a droit à une augmentation salariale, celle-ci n'entraînera aucune hausse de ses prestations de retraite.
- L'accumulation des droits à la pension dans les régimes privés se fait de telle façon qu'il y a un important « retour en arrière » sur le plan de la rémunération, qui surviendra plus tard au cours de la carrière de l'employé; ce phénomène constitue un important incitatif pour encourager l'employé à demeurer chez l'employeur, mais représente par ailleurs une perte significative au chapitre du patrimoine de retraite en cas de cessation d'emploi.

3.2 Suppléments de transition

La colonne 4 du tableau A donne des calculs comparables (qui sont également illustrés aux figures D, F et G), cette fois en tenant compte des suppléments de transition qui annulent l'effet de coordination. Autrement, l'effet de coordination se traduirait par une réduction de la pension d'employeur si l'employé prenait sa retraite anticipée à 55 ans, puisque la formule de calcul des prestations avec effet de coordination se fait selon un pourcentage de 1,4 p. 100 des gains, plutôt que de 2 p. 100 sans la coordination, jusqu'à ce que le MGAP soit atteint.

Les suppléments de transition donnent lieu à une importante augmentation du patrimoine de retraite à 55 ans (68 p. 100), puisqu'il s'agit de l'âge d'admissibilité à la retraite anticipée et donc aux suppléments de transition. En fait, avec les suppléments de transition, la pension de l'employé sera calculée à 2 p. 100 de ses gains entre 55 et 65 ans, plutôt qu'à 1,4 p. 100 en l'absence de suppléments de transition et si l'effet de coordination entre en jeu. C'est, de toute évidence, un montant important qui est capitalisé dans le patrimoine de retraite à l'âge d'admissibilité à la retraite anticipée, soit 55 ans, même s'il n'y a aucun autre incitatif financier qui encourage la retraite anticipée.

L'augmentation du patrimoine de retraite à l'âge de 55 ans est importante parce que la « valeur » d'une année supplémentaire de service pour cette année-là est calculée en fonction de la hausse du patrimoine de retraite découlant de cette année supplémentaire, à laquelle s'ajoute la valeur des crédits cumulatifs avant l'âge de 55 ans, qui sont tous capitalisés dans le calcul à l'âge de 55 ans. Leur « valeur » ne serait pas rehaussée par les suppléments de transition à 54 ans, puisque ceux-ci ne sont pas offerts aux personnes de cet âge. De la même façon, la valeur des crédits de pension pour une année de service de

plus, c'est-à-dire jusqu'à l'âge de 56 ans, est tout simplement la hausse du patrimoine de retraite associée à une autre année de service, puisque la valeur des crédits avant l'âge de 55 ans a déjà été capitalisée dans le calcul à 55 ans. Le total du patrimoine de retraite est encore élevé à 56 ans (13 p. 100 de plus), ce qui témoigne de l'importante augmentation du patrimoine total qui a été capitalisée à 55 ans; cependant, le patrimoine total ne change que légèrement après 55 ans.

L'importante « pointe » dans l'accumulation des crédits de pension associée aux suppléments de transition à l'âge d'admissibilité à la retraite anticipée (55 ans) peut, de toute évidence, avoir des effets importants sur l'incitation à prendre sa retraite. De toute évidence, les employés sont fortement incités à ne pas prendre leur retraite juste avant l'âge de 55 ans, parce qu'ils se priveraient ainsi de l'option des suppléments de transition à 55 ans. En fait, en travaillant une année de plus, l'employé obtient une rémunération globale (salaire plus prestations de retraite) qui représente 168 p. 100 de son salaire — soit plus qu'une prime d'heures supplémentaires calculée à une fois et demie le salaire horaire pour chaque heure de travail au cours de cette année-là.

Après la pointe qu'affiche l'accumulation du patrimoine de retraite à 55 ans et qui est attribuable aux suppléments de transition, l'accumulation se réduit à un niveau plus modeste de 13 p. 100 du salaire, chaque année jusqu'à 65 ans. Cela représente un incitatif modeste qui encourage les employés à continuer de travailler pour accumuler un patrimoine de retraite, mais cet incitatif n'est pas aussi important que lorsqu'il n'y avait pas de suppléments de transition et que les crédits de pension continuaient d'augmenter jusqu'à l'âge normal de la retraite, soit 65 ans.

Comme il en a déjà été question, l'accumulation des crédits de pension en soi n'est pas le seul aspect des incitatifs financiers à la retraite. Il faut la comparer à ce qui sera vraisemblablement une hausse régulière de la désutilité du travail, et donc du salaire d'acceptation associé à la poursuite du travail. En ce sens, les suppléments de transition renforcent la probabilité de la retraite anticipée pour diverses raisons : ils représentent une pointe importante à l'âge de 55 ans; ils ont pour effet de réduire l'accumulation subséquente des rentes relatives à la pension; et les rentes constituées se stabiliseront plutôt que d'augmenter avec le temps.

3.3 Retraite anticipée subventionnée

La partie centrale du tableau A (ainsi que les figures B et D) illustre les effets de la retraite anticipée subventionnée à 55 ans chez les employés qui ont au moins 10 ans de service aux fins d'un régime privé de pension (RPA). Il s'agit des caractéristiques déterminantes des régimes de retraite anticipée subventionnée dont il a été question plus tôt au moment de l'examen des hypothèses qui sous-tendent les trois types de régime représentatifs. Il y a subvention parce que la réduction des prestations est inférieure à la réduction équitable sur le plan actuariel, qui s'appliquerait aux prestations annuelles pour compenser rigoureusement le fait qu'elles sont touchées plus tôt et pendant plus longtemps.

Dans le cadre du régime de retraite anticipée subventionnée, l'employé a droit à une importante accumulation du patrimoine de retraite (égale à 24 p. 100 des gains au cours de l'année) à l'âge de 55 ans, au moment où il devient admissible à la retraite anticipée. L'accumulation du patrimoine de retraite est la plus élevée à 55 ans, puisque la subvention est étalée sur une période de 10 ans — c'est-à-dire la différence entre la retraite anticipée et la retraite conventionnelle. Après 55 ans, l'accumulation du patrimoine de retraite diminue régulièrement, puisque les employés se privent en réalité d'une année de subvention pour chaque année de travail au-delà de l'âge de la retraite anticipée subventionnée.

Il est vrai que l'accumulation des prestations continue d'être positive si l'employé travaille plus longtemps et continue d'accumuler des crédits de pension et peut-être même de toucher des augmentations salariales (deux éléments qui pourraient exercer une influence à la hausse sur les prestations de retraite), mais elle est entièrement contrebalancée par l'accumulation négative découlant du renoncement à la subvention à laquelle l'employé aurait droit s'il prenait sa retraite anticipée sans accomplir une autre année de travail. De toute évidence, les incitations à la retraite anticipée peuvent répondre à leur objectif prévu, qui est d'encourager les employés à prendre une retraite anticipée pour avoir droit à la subvention. L'incitatif est particulièrement important à la date « repère » de 55 ans, au moment où la subvention est offerte pour la première fois.

Les incitatifs visant à encourager la retraite anticipée sont particulièrement solides lorsqu'on les compare aux incitatifs en vertu du régime de base. Dans le cas du régime de base, les rentes constituées augmentent, passant de 13 p. 100 du salaire à 55 ans à 28 p. 100 à 65 ans, de sorte que le patrimoine de retraite s'améliore en fonction des années supplémentaires de service et peut-être de hausses salariales. Par comparaison, dans le cadre du régime de retraite anticipée subventionnée, ces éléments existent aussi, mais ils sont largement surpassés par la subvention de retraite anticipée, dont la valeur diminue si l'employé continue à travailler jusqu'à 65 ans. À ce titre, la « courbe » de l'accumulation des prestations est renversée, c'est-à-dire qu'elle atteint un sommet à l'âge d'admissibilité de 55 ans et qu'elle diminue ensuite régulièrement, passant de 24 p. 100 du salaire à 55 ans à 9 p. 100 à 65 ans. De toute évidence, cela incite l'employé à travailler au moins jusqu'à l'âge de 55 ans, pour être admissible à l'importante augmentation du patrimoine de retraite à laquelle il aura droit à ce moment-là, puis à prendre une retraite anticipée de façon à maximiser la subvention.

Comme dans le cadre du régime de base, le supplément de transition dans le cadre du régime de retraite anticipée subventionnée donne lieu à une « pointe considérable » dans le patrimoine de retraite à 55 ans (74 p. 100 du salaire), puisque c'est l'âge d'admissibilité à la retraite anticipée, et donc aux suppléments de transition. En fait, la valeur de tous les crédits de service accumulés est entièrement capitalisée dans le patrimoine de retraite à l'âge d'admissibilité à la retraite anticipée et au supplément de transition, soit 55 ans; ainsi, le patrimoine de retraite connaît une importante augmentation à ce moment-là. Par la suite, le patrimoine de retraite demeure élevé, mais il ne change que de façon limitée en fonction de chaque année supplémentaire de crédits de service et d'éventuelles augmentations salariales.

3.4 Retraite spéciale

La partie de droite du tableau A (ainsi que les figures C et D) illustre l'accumulation du patrimoine de retraite dans les régimes qui offrent également la retraite spéciale à 60 ans. Selon ces régimes, l'employé a droit à une pension immédiate sans réduction; en d'autres mots, il n'y a pas de rajustement actuariel qui viendrait réduire les prestations du fait qu'elles sont touchées plus tôt et pendant plus longtemps. L'employé renonce à l'accumulation d'autres crédits de service et à d'éventuelles augmentations salariales qui pourraient augmenter son patrimoine de retraite, mais cette renonciation est plus que compensée par le fait qu'il touche une pleine pension plus tôt.

Cela donne lieu à une énorme augmentation du patrimoine de retraite à l'âge repère de 60 ans, au moment où l'employé devient admissible à la retraite spéciale. Plus précisément, l'augmentation du patrimoine de retraite est près du double (1,71) du salaire pour l'année en question. L'indemnisation totale pour l'année représente presque trois fois le montant du salaire annuel. C'est comme si l'employé était payé à « temps triple » pour le travail accompli au cours de cette année-là.

Cette importante augmentation du patrimoine de retraite se produit au cours de cette année-là en particulier parce que l'effet de toucher une pleine pension pendant cinq années supplémentaires entre 60 et 65 ans est capitalisé dans le patrimoine de retraite à 60 ans. En prenant une retraite anticipée à cet âge, l'employé renonce à l'accumulation d'autres crédits de service et à d'éventuelles augmentations salariales qui pourraient augmenter son patrimoine de retraite s'il continuait à travailler jusqu'à 65 ans, mais cette renonciation est plus que compensée par le fait qu'il touchera sa pleine pension pendant cinq années de plus, d'où l'importante pointe dans le patrimoine de retraite à 60 ans.

Par la suite, l'accumulation du patrimoine de retraite devient négative. Par exemple, comme on le voit dans la quatrième rangée du bas au tableau A, à 61 ans, l'accumulation du patrimoine de retraite est de moins 17 p. 100 du salaire; en fait, l'indemnisation totale du travail effectué cette année-là serait de 83 p. 100 du salaire. Le montant global du patrimoine de retraite demeure élevé cette année-là, puisque l'employé pourrait quand même prendre sa retraite à 61 ans et toucher le plein montant de sa pension pendant quatre années de plus, par rapport à cinq ans s'il avait pris sa retraite à 60 ans. L'employé aurait également accumulé une année de service de plus, sans compter une éventuelle hausse salariale, deux éléments qui pourraient rehausser son patrimoine de retraite. Néanmoins, le montant total de son patrimoine de retraite diminue s'il travaille une année de plus, puisqu'il a renoncé à une année complète de prestations de retraite sans réduction, et que cette perte est plus importante que les gains représentés par une année de travail additionnelle et l'accumulation résultant d'une autre année de service, sans compter une éventuelle hausse salariale.

De toute évidence, cette accumulation du patrimoine de retraite des régimes privés peut avoir d'importants effets d'incitation sur la décision de partir à la retraite. Plus précisément, elle représenterait une forte incitation financière à continuer de travailler jusqu'à l'âge de la retraite spéciale; l'employé aurait ainsi droit à l'importante

augmentation du capital de retraite pendant cette année-là, puis prendrait sa retraite pour éviter l'accumulation négative qui se produit par la suite.

Les suppléments de transition ont le même effet qu'ils avaient dans le cadre des régimes précédents, c'est-à-dire celui de relever l'accumulation du patrimoine à 55 ans, au moment où ils s'appliqueraient pour la première fois. Lorsqu'ils s'ajoutent aux régimes de retraite anticipée subventionnée et de retraite spéciale, ils ont pour effet de créer deux pics importants, un à 55 ans, au moment où les suppléments de transition s'appliquent, et l'autre à 60 ans, au moment où la retraite spéciale s'applique. Le deuxième pic à 60 ans pourrait compenser une partie de l'effet du pic à 55 ans, puisque si l'employé tire profit du pic à 55 ans pour prendre sa retraite, il renonce en fait au second pic auquel il aurait droit à 60 ans. Dans de telles circonstances, l'employé devrait prendre en considération toute la gamme des incitatifs financiers qui entrent en jeu à différents âges au moment de décider de prendre ou non sa retraite¹⁷.

Les petits salariés et les régimes privés d'employeur : Le tableau B montre l'accumulation du patrimoine de retraite des régimes privés pour les employés touchant des salaires extrêmement faibles, c'est-à-dire le premier décile des salariés. Autrement, tous les calculs sont les mêmes que dans le tableau A; une comparaison des deux tableaux fait donc ressortir la différence qui existe entre les petits salariés et les employés qui touchent un salaire médian.

En ce qui a trait aux régimes privés d'employeur, les résultats sont relativement semblables pour les petits salariés du tableau B et pour les employés du scénario de référence qui touchent un salaire médian, au tableau A. De toute évidence, la valeur absolue de l'accumulation du patrimoine de retraite des petits salariés est moindre, puisqu'elle repose sur les salaires. Cependant, en pourcentage des salaires, sa valeur relative est assez semblable. Il y a cependant trois légères différences à souligner.

Premièrement, pour les personnes qui prennent leur retraite avant l'âge conventionnel de 65 ans, l'accumulation du patrimoine de retraite en l'absence de suppléments de transition est légèrement plus faible chez les petits salariés que chez les employés du tableau A qui touchent un salaire médian. En effet, les petits salariés gagnent moins que le MGAP, et les employés mieux payés gagnent plus que le MGAP. À ce titre, la formule des prestations pour les petits salariés est de 1,4 p. 100 des gains par année de service (sans suppléments de transition), tandis qu'elle est de 2,0 p. 100 des gains au-delà du MGAP pour les employés à salaire médian, ce qui s'explique par la coordination des régimes privés (RPA) avec les composantes de la SS (RPC/RRQ, SV/SRG, AC).

Deuxièmement, lorsque les suppléments de transition sont offerts (et qu'ils compensent l'effet de coordination avec le RPC/RRQ), l'accumulation du patrimoine de retraite en proportion du salaire à 55 ans (au moment où l'employé devient admissible à la retraite anticipée) est plus importante pour les petits salariés que pour les employés à salaire médian. Cela s'explique encore une fois par les suppléments de transition, qui signifient

¹⁷ Ce qu'il ne pourrait faire que s'il disposait de l'information nécessaire.

que la formule de 2 p. 100 des prestations s'applique aux gains inférieurs au MGAP, comme on l'a vu dans la section sur les suppléments de transition, au moment où on a examiné les hypothèses qui sous-tendent les simulations. Pour les petits salariés, cela signifie que la formule des 2 p. 100 s'applique à l'ensemble de leur salaire, puisqu'il est inférieur au MGAP. Même s'il est vrai que, conformément aux suppléments de transition, les prestations de retraite payables aux travailleurs dont le salaire est plus élevé sont calculées à 2 p. 100 du montant total du salaire, leur salaire n'est pas visé en totalité par les suppléments de transition (puisque'ils touchaient 2 p. 100 du revenu au-delà du MGAP sans les suppléments de transition).

Troisièmement, même si les suppléments de transition exercent une influence plus importante lorsqu'il s'agit de relever le patrimoine de retraite des petits salariés comparativement aux personnes touchant un salaire plus élevé à 55 ans, au moment où ils s'appliquent pour la première fois, l'accumulation du patrimoine de retraite après 55 ans est plus faible chez les petits salariés. À première vue, cela semble bizarre puisque la formule pertinente pour le calcul des prestations est de 2 p. 100 de l'ensemble du salaire, peu importe l'âge, lorsque les suppléments de transition s'appliquent. Le phénomène se produit cependant parce que lorsque les suppléments de transition s'appliquent pour la première fois à l'âge de 55 ans, ils ont un effet proportionnel beaucoup plus important sur les petits salariés, comme on le verra plus loin. À ce titre, comme la base relative du patrimoine de pension est plus élevée pour les petits salariés, l'augmentation ou l'accumulation calculée à partir de cette base plus importante est relativement plus faible. Tout changement donné dans le patrimoine de retraite est plus faible lorsqu'il est calculé en fonction d'une base plus vaste. (Il faut se souvenir que l'accumulation du patrimoine de retraite à un âge donné est la différence entre le patrimoine de retraite de cette période moins le patrimoine de retraite de la période précédente.) Cela explique également pourquoi l'accumulation du patrimoine de retraite crédité à l'employé membre du régime, lorsqu'il a droit à une retraite spéciale à 60 ans, est moindre pour les petits salariés que pour les travailleurs dont le salaire est plus élevé.

En dépit de ces trois différences en ce qui concerne l'accumulation du patrimoine de retraite d'un régime privé chez les petits salariés, il n'en demeure pas moins qu'elles sont relativement limitées. Les effets éventuels d'incitation des régimes privés d'employeur sont assez semblables chez les petits salariés et les employés qui touchent un salaire élevé, du moins en ce qui concerne la façon dont le calcul du patrimoine de retraite est influencé par l'écart entre les salaires.

La leçon fondamentale à tirer de l'analyse de l'accumulation combinée des prestations de retraite des régimes universels et des régimes privés, c'est que les personnes dont le salaire est moindre sont plus incitées, financièrement, à prendre une retraite anticipée que les travailleurs qui gagnent davantage. À l'exception du régime de retraite anticipée subventionnée et de retraite spéciale, l'accumulation combinée du patrimoine de retraite après le pic est moindre pour les petits salariés, et devient négative plus tôt que chez les employés qui gagnent un salaire plus élevé. Les caractéristiques des régimes de retraite anticipée subventionnée et de retraite spéciale représentent un incitatif financier très important pour encourager tous les employés à continuer de travailler jusqu'à ce qu'ils

aient droit aux prestations, puis à prendre leur retraite. L'accumulation négative du patrimoine de la SS après 55 ans est compensée par l'accumulation des régimes privés, de sorte que les employés qui continuent de travailler jusqu'à 60 ans bénéficient d'une subvention. Par la suite, les régimes universels et publics se concertent pour pénaliser les employés qui continuent à travailler.

Les employés qui gagnent des salaires élevés et les régimes privés d'employeur : Les tableaux C et D montrent l'accumulation du patrimoine de retraite des membres des régimes de retraite qui gagnent 150 p. 100 et 200 p. 100 du salaire de base, respectivement. L'accumulation relative des prestations de retraite (exprimée en pourcentage du salaire) n'est pas très différente pour les personnes à revenu élevé et pour les travailleurs qui touchent un salaire médian, sauf sous les trois aspects suivants. Premièrement, l'accumulation des prestations de retraite anticipée lorsqu'il n'y a pas de suppléments de transition augmente légèrement avec le salaire. Deuxièmement, les suppléments de transition créent des pics moins élevés dans les prestations pour les personnes dont le salaire est plus élevé à 55 ans, au moment où ils commencent à s'appliquer¹⁸. Troisièmement, comme la base relative du patrimoine de retraite est moindre pour les travailleurs dont le salaire est élevé (par rapport à ce salaire élevé) en vertu des suppléments de transition, la tranche d'augmentation relative par rapport à cette base est plus élevée pour les personnes dont le salaire est élevé¹⁹. En d'autres mots, tout changement donné est plus important lorsqu'il s'applique à une base moindre.

Ces différences selon le niveau de salaire se produisent parce que quand les gains sont supérieurs au MGAP, la proportion des prestations de retraite pour les personnes à salaire élevé qui est calculée à 1,4 p. 100 est moindre, et la proportion calculée à 2,0 p. 100 est plus élevée. Ainsi, s'il y a des suppléments de transition, les travailleurs qui touchent un revenu plus élevé ont droit à un relèvement proportionnellement moindre de leurs prestations de retraite que les petits salariés.

Pour les employés à salaire plus élevé, les incitatifs négatifs à la poursuite du travail créés par les régimes universels sont moindres, puisque ces régimes représentent un élément relativement plus petit du patrimoine global de retraite à mesure que le salaire augmente. Cela signifie que toute année supplémentaire de travail au-delà de l'âge de 55 ans représente une plus grande accumulation du patrimoine de retraite chez les travailleurs à salaire plus élevé.

¹⁸ Par exemple, dans le régime de base avec suppléments de transition, le pic du patrimoine de retraite d'un régime privé à 55 ans est de 48 p. 100 du salaire et de 200 p. 100 du salaire de base (tableau D), tandis qu'il est de 68 p. 100 du salaire médian de base (tableau A).

¹⁹ Par exemple, dans le cadre du régime de base avec suppléments de transition, la tranche d'augmentation du patrimoine de retraite de l'employé qui continue de travailler jusqu'à l'âge de 56 ans (versements représentant une année de plus par rapport au moment où les suppléments de transition commencent à s'appliquer) est de 15 p. 100 du salaire et de 200 p. 100 du salaire de base (tableau D), tandis qu'il est de 13 p. 100 du salaire et du salaire médian de base (tableau A).

4. Résultats des simulations : régimes privés et régimes universels

L'analyse précédente a mis en lumière les effets d'incitation que peuvent exercer les différentes caractéristiques des régimes privés d'employeur pour les travailleurs à divers niveaux de rémunération. Dans la présente section, nous analysons ces mêmes effets d'incitation lorsqu'ils sont combinés à ceux des régimes universels de retraite, en nous inspirant des simulations de Gruber (1997). Les régimes universels comprennent le RPC/RRQ basé sur l'emploi, le système universel de la SV ainsi que le SRG et l'AC qui sont liés aux ressources. Nous les appellerons globalement « prestations de SS », comme le fait Gruber dans son étude. Pour faire ressortir les effets des régimes universels combinés aux régimes privés, nous présentons l'accumulation combinée dans la deuxième colonne de chacun des tableaux A à D dont il a été question précédemment.

Régime de base : Comme on le voit au tableau A, en ce qui concerne le scénario de base, l'accumulation du patrimoine de retraite dans les régimes universels se fait généralement dans le sens opposé de celle des régimes privés. Plus précisément, l'accumulation dans les régimes universels (c'est-à-dire les augmentations sur douze mois de la valeur actualisée du patrimoine de retraite) est négative, mais à des niveaux inférieurs à ceux des régimes privés jusqu'à l'âge de 65 ans. À ce titre, elle a pour effet de réduire, mais non de renverser, l'accumulation positive des régimes privés. Après 55 ans, l'accumulation totale est relativement constante, autour de 13 p. 100 des gains. À 65 ans, cependant, l'accumulation totale devient brusquement négative, à cause de l'effet négatif des régimes universels.

Dans l'ensemble, l'effet combiné des régimes privés et des régimes universels, lorsque les régimes privés n'ont pas de composante de retraite anticipée ou de retraite spéciale, est de créer une légère incitation qui encourage les travailleurs à continuer de travailler entre 55 et 65 ans, de sorte que l'accumulation du régime de retraite se situe généralement autour de 13 p. 100 des gains. Cela s'explique toutefois du fait que les effets négatifs d'incitation des régimes universels sont plus que compensés par les effets positifs des régimes privés. Après 65 ans, il y a de fortes non-incitations financières émanant uniquement des régimes universels.

Suppléments de transition : Lorsqu'on ajoute les suppléments de transition pour compenser l'effet de coordination du RPC/RRQ des personnes qui choisissent la retraite anticipée, la tendance ressemble à celle qui se dessine en l'absence de suppléments de transition, mais comporte deux différences importantes. Les suppléments de transition donnent lieu à un énorme pic ou accumulation du patrimoine de retraite à 55 ans, comme cela s'est produit précédemment dans le cadre des seuls régimes privés. De la même façon, les changements subséquents dans l'accumulation sont moindres, se situant plutôt autour de 6 p. 100 des salaires jusqu'à l'âge de 65 ans. Cela s'explique du fait que la « valeur » des suppléments de transition est capitalisée dans le patrimoine de retraite à

55 ans, au moment où les suppléments sont offerts pour la première fois; par la suite, même si le patrimoine de retraite demeure élevé, l'accumulation en est réduite parce qu'elle est déjà capitalisée dans la base plus vaste à partir de laquelle les tranches d'augmentation sont calculées.

Dans l'ensemble, les incitations financières globales provenant des régimes privés et des régimes universels selon le régime de base avec suppléments de transition ont pour effet d'encourager la retraite anticipée à 55 ans, au moment où le supplément de transition commence à s'appliquer. Si le travailleur ne prend pas sa retraite à 55 ans, il y a une légère incitation qui l'encourage à continuer de travailler, puisque le capital global de retraite augmente légèrement, l'accumulation positive du patrimoine de retraite provenant des régimes privés compensant légèrement l'accumulation négative des régimes universels. La question de savoir si l'augmentation positive limitée du patrimoine de retraite est suffisante pour compenser toute désutilité accrue du travail n'a pas encore été tranchée. À 65 ans cependant, les travailleurs sont fortement incités à prendre leur retraite, puisque l'accumulation du patrimoine de retraite devient négative à cet âge-là.

Retraite anticipée subventionnée et retraite spéciale : Si l'on combine les régimes universels et les régimes privés, on obtient un effet similaire lorsque les régimes privés offrent la retraite anticipée subventionnée ou encore la retraite anticipée subventionnée et la retraite spéciale. Essentiellement, les tendances de l'accumulation positive du patrimoine de retraite provenant des régimes privés prennent le dessus, mais sont compensées par l'accumulation négative des régimes universels dans des proportions de plus en plus grandes entre 55 et 60 ans, puis sont complètement compensées après l'âge de 60 ans, étant donné les importants effets négatifs découlant des régimes universels.

Sommaire de l'accumulation des régimes privés et des régimes universels — scénario de base : Après 55 ans, les régimes universels se caractérisent par une accumulation négative qui s'accroît au fil des ans, puis qui subit une baisse importante à 65 ans²⁰. Cette tendance se surimpose sur la tendance des régimes privés. Cette dernière est plus variée, affichant de vastes pics ou une accumulation positive au cours d'années particulières, par exemple lorsque le travailleur atteint l'âge de 55 ans, au moment où les suppléments de transition et la retraite anticipée subventionnée peuvent s'appliquer, ou à 60 ans, lorsque la retraite spéciale peut s'appliquer. Habituellement, les pics associés à la retraite anticipée et à la retraite spéciale sont suivis par une diminution de l'accumulation qui devient négative (et dans d'importantes proportions) autour de 65 ans, et même après 60 ans si des dispositions de retraite spéciale s'appliquent.

De toute évidence, les régimes universels comme les régimes privés représentent des incitatifs financiers qui peuvent avoir un important effet sur la décision de partir à la retraite. Les régimes universels représentent généralement une incitation à la retraite anticipée, étant donné l'accumulation négative du patrimoine de retraite associée à la poursuite du travail. Il y a certainement une forte incitation qui encourage les travailleurs à prendre leur retraite avant 65 ans, après quoi les « pénalités » deviennent considérables, de l'ordre de 30 p. 100 du salaire chaque année pour un travailleur qui touche un salaire médian.

²⁰ Voir Gruber (1997).

Les incitations financières des régimes privés sont plus complexes, compte tenu des différentes caractéristiques institutionnelles de ces régimes. Lorsqu'ils sont combinés aux régimes universels, ils peuvent compenser l'accumulation négative du patrimoine de retraite associée à la poursuite du travail, du moins s'il n'y a pas de suppléments de transition ou de dispositions de retraite anticipée ou de retraite spéciale.

Les suppléments de transition ainsi que les dispositions de retraite anticipée et de retraite spéciale constituent de fortes incitations pour encourager le travailleur à continuer de travailler jusqu'aux dates repères à partir desquelles les dispositions commencent à s'appliquer, puis à prendre sa retraite. Cependant, l'accumulation du patrimoine de retraite qui continue généralement d'être positive même après ces dates repères incite toujours le travailleur à continuer de travailler et à accumuler un patrimoine de retraite supplémentaire. L'accumulation globale combinée des régimes universels et des régimes privés ne devient négative qu'après l'âge de 60 ans lorsqu'il y a des dispositions de retraite anticipée subventionnée et de retraite spéciale, et autour de 65 ans dans le cas contraire.

Accumulation totale des régimes privés et des régimes universels pour les petits salariés : Le tableau B donne l'accumulation totale des régimes publics et privés dans le cas extrême d'un employé qui touche un salaire très faible, au premier décile de la répartition des salaires. Comme on le voit à la troisième colonne, l'accumulation totale diminue plus rapidement pour un petit salarié (tableau B) que pour un employé qui touche un salaire médian (tableau A), et elle assume une valeur négative plus importante autour de l'âge conventionnel de la retraite, soit 65 ans, et au-delà.

Cette tendance s'explique entièrement par l'accumulation négative des régimes universels qui augmente avec l'âge et qui revêt une importance particulière pour les petits salariés. L'accumulation négative est plus importante chez les petits salariés parce que s'ils continuent à travailler, ils font face à des mesures de récupération du revenu de retraite, ou à des réductions dans le cadre des régimes universels, qui sont liées aux ressources. Les petits salariés doivent payer des impôts (implicites) plus élevés sur le revenu gagné que les employés à salaire plus élevé, parce que leurs prestations liées aux ressources sont réduites s'ils continuent à travailler et à gagner un revenu. C'est une conséquence naturelle des programmes de transferts qui sont destinés aux pauvres et qui tentent d'éviter que les prestations profitent aux mieux nantis en réduisant les transferts à mesure que le revenu augmente.

De telles mesures de récupération, cependant, peuvent avoir des effets négatifs sur le plan de l'incitation au travail, particulièrement lorsqu'elles comportent des impôts implicites d'un peu plus de 50 p. 100, situation fréquente pour les très petits salariés d'âge mûr qui auraient continué à travailler au-delà de 65 ans, comme on le voit au tableau B²¹. L'ironie, c'est que les petits salariés ne seront peut-être pas financièrement incités à continuer de travailler pour ne pas tomber dans la pauvreté, non seulement à cause du faible salaire

²¹ C'est le cas du travailleur dans le ménage qui fait l'objet de la simulation, et qui, s'il travaille au cours de sa 66^e année, fait face à un impôt implicite de 52 p. 100 (taux combiné d'accumulation négative des régimes privés et universels sans suppléments de transition). Ces estimations s'appliquent au premier décile de la répartition des salaires.

qu'ils touchent, mais également à cause des impôts (implicites) plus élevés qu'ils doivent payer. Les impôts sont peut-être bien implicites, en ce sens qu'ils comportent des réductions dans les paiements de transfert, mais ils n'en sont pas moins réels pour autant que les impôts explicites.

Accumulation totale des régimes privés et universels pour les employés qui gagnent un salaire élevé : L'accumulation totale du patrimoine de retraite des régimes privés et universels pour les employés dont le salaire se situe à 150 p. 100 et 200 p. 100 du salaire médian de base est illustrée aux tableaux C et D.

L'accumulation négative est beaucoup moindre et se produit beaucoup plus tard parce que les travailleurs qui touchent un salaire élevé ne sont pas assujettis aux clauses de récupération des régimes universels. Autrement, la tendance générale des incitations est la même que pour les employés à salaire médian (tableau A).

Il y a, à l'échelle internationale, un nombre limité d'analyses comparatives des effets du patrimoine des régimes universels. Dans beaucoup de pays²², les effets de l'accumulation des pensions à un âge avancé représentent une considération importante dans la décision de départ à la retraite. Le Canada se compare favorablement aux autres pays en ce qui concerne la non-incitation à la poursuite du travail à un âge avancé. Une de ces mesures — l'impôt implicite des programmes de sécurité sociale imposé sur la poursuite du travail entre 55 et 69 ans — indique que les effets de non-incitation au travail au Canada comptent parmi les moins durs du monde industriel, étant légèrement plus mordants que ceux qu'on trouve aux États-Unis, au Japon et en Suède, mais beaucoup moins que ceux qui ont cours dans la plupart des pays d'Europe de l'Ouest²³.

²² Voir Organisation de coopération et de développement économiques, *Préserver la prospérité dans une société vieillissante*, (chapitre 3 — Vieillesse démographique, marché du travail et décision de départ à la retraite), 1998.

²³ Voir Jonathan Gruber et David Wise, éd. *Social Security Programs and Retirement Around the World*, A National Bureau of Economic Research Conference Report. Chicago et Londres : The University of Chicago Press, 1999.

5. Accumulation du patrimoine de retraite et incitations à la retraite : sommaire

Les résultats de la simulation indiquent que l'accumulation du patrimoine de retraite dans les régimes privés et universels de retraite combinés est susceptible d'influer sur la décision de départ à la retraite.

- Les simulations des régimes de retraite illustrent à quel point le système des régimes privés et des régimes universels de retraite du Canada donne lieu à une série complexe de taux d'accumulation du patrimoine de retraite à différents âges pour les retraités récents qui ont toujours travaillé. Cette accumulation positive ou négative du patrimoine de retraite prend la forme d'une subvention implicite ou d'un impôt sur le revenu gagné dans une année particulière. On s'attendrait à ce que les incitations ou non-incitations financières qui en résultent entraînent des répercussions importantes sur la décision de départ à la retraite. L'accumulation du patrimoine de retraite et les incitations financières qui y sont associées varient en fonction de divers facteurs comme le salaire, de même que les caractéristiques institutionnelles des régimes de retraite privés d'employeur à prestations déterminées (RPA), les suppléments de transition (lorsqu'ils compensent la réduction découlant de l'intégration des régimes privés de retraite et du RPC/RRQ) et les dispositions de retraite anticipée subventionnée et de retraite spéciale. Lorsqu'on a estimé l'accumulation du patrimoine de retraite et les incitations financières qui y sont associées pour certains ménages assujettis à un ensemble restreint de conditions, les conclusions suivantes sont apparues :
- Dans le cadre des régimes privés « de base » (RPA à prestations déterminées) qui n'ont pas de suppléments de transition ni de dispositions de retraite anticipée ou de retraite spéciale, l'accumulation a tendance à augmenter avec l'âge, mais chute brusquement à zéro à l'âge conventionnel de la retraite, soit 65 ans. Cette situation constitue potentiellement une incitation pour encourager les travailleurs à continuer de travailler jusqu'à leur retraite à 65 ans. L'accumulation des prestations de retraite des régimes privés peut être substantielle, s'établissant autour de 20 p. 100 du salaire entre 55 et 65 ans, pour une large fourchette de revenus, ce qui équivaut à une subvention moyenne de 20 p. 100 sur un plus grand nombre d'années de travail.
- Les régimes de retraite privés (à prestations déterminées) qui offrent des suppléments de transition du RPC et des dispositions de retraite anticipée subventionnée et de retraite spéciale ont tendance à créer d'importants pics positifs dans l'accumulation du patrimoine de retraite aux dates où ils entrent en vigueur. De tels pics, suivis d'une diminution de l'accumulation qui peut même devenir négative, représentent des incitations financières pour encourager le travailleur à continuer de travailler jusqu'à l'âge limite, puis à prendre une retraite anticipée.

- Même si les petits salariés accumulent, dans le cadre des régimes privés, un patrimoine de retraite plus faible dans l'ensemble, puisqu'il dépend de leur salaire, leur patrimoine de retraite relatif (exprimé en pourcentage du salaire) est assez semblable à celui des employés qui gagnent un salaire plus élevé.
- Dans le cadre des hypothèses des cas de référence, l'effet combiné des régimes universels et des régimes privés (RPA à prestations déterminées) pourrait inciter les travailleurs à prendre leur retraite peu après 60 ans afin de maximiser le patrimoine accumulé. Dans le cas de ces travailleurs de référence, les non-incitations (accumulation négative) des régimes universels, surtout après 60 ans, s'exercent dans le sens opposé des incitations des régimes privés (accumulation positive) pour les employés qui participent à un régime de base à prestations déterminées sans « dispositions relatives à la retraite anticipée ou à la retraite spéciale » à un âge avancé, mais elles ne sont pas suffisantes pour compenser les incitations des régimes privés. L'accumulation du patrimoine de retraite global demeure positive au moins jusqu'aux alentours de 65 ans, puis elle devient substantiellement négative à cause de certains aspects des régimes universels, particulièrement des régimes liés au revenu (SRG et AC) pour les personnes âgées à faible revenu.
- Dans le cas des régimes privés offrant des dispositions de « retraite subventionnée et retraite spéciale », l'accumulation globale du patrimoine de retraite est très importante et positive, ou atteint un pic à 55 et 60 ans, et devient négative après 60 ans. Elle deviendra négative à 64 ans dans les régimes privés assortis uniquement d'une disposition de « retraite anticipée subventionnée ». Après 60 ans, l'accumulation négative dans les régimes universels accroît l'effet d'incitation à la retraite des régimes privés.
- L'effet d'incitation à la retraite des régimes privés et des régimes universels combinés est important pour les petits salariés récemment retraités puisqu'ils sont plus susceptibles de connaître une baisse rapide de l'accumulation, plus particulièrement une accumulation négative plus importante dans les régimes universels (SV, SRG, AC) s'ils continuent à travailler. Au-delà de 65 ans, des impôts implicites aussi élevés que 50 p. 100 sont perçus sur l'emploi rémunéré. Cela survient en grande partie parce que les petits salariés font face à des mesures de récupération fiscale dans les régimes universels liés au revenu (SRG, AC) s'ils continuent de gagner un revenu.
- L'accumulation du patrimoine dans les régimes privés s'établit à zéro après le maximum d'années de service, qui survient à 65 ans dans le modèle des régimes privés de retraite, et elle est substantiellement négative dans les régimes privés/universels combinés à cet âge, sans aucune prestation de retraite spéciale ou anticipée ni supplément de transition du RPC.
- Les RÉER et les régimes privés à cotisations déterminées (RPA) n'offrent pas ces effets d'incitation à la retraite. On n'y retrouve pas la récupération des prestations de retraite qui existe dans les régimes universels liés au revenu, pas plus que les dispositions relatives à la retraite anticipée et à la retraite spéciale des régimes privés. Ainsi, même

si l'accumulation dans les RÉER est importante pour les personnes dont le revenu de préretraite est plus élevé, elle ne donne pas lieu aux pics dans l'accumulation du patrimoine de retraite qui influencent la décision de partir à la retraite à des âges particuliers pour un grand nombre de quasi-retraités.

- Il y a, à l'échelle internationale, un nombre limité d'analyses comparatives des effets du patrimoine des régimes universels. Dans beaucoup de pays, les effets de l'accumulation des pensions à un âge avancé représentent une considération importante dans la décision de départ à la retraite. Le Canada se compare favorablement aux autres pays en ce qui concerne les non-incitations à la poursuite du travail à un âge avancé. Une de ces mesures — l'impôt implicite des programmes de sécurité sociale imposé sur la poursuite du travail entre 55 et 69 ans — indique que les effets de non-incitation au travail au Canada comptent parmi les moins durs du monde industriel, étant légèrement plus mordants que ceux qu'on trouve aux États-Unis, au Japon et en Suède, mais beaucoup moins que ceux qui ont cours dans la plupart des pays d'Europe de l'Ouest.

Le système des régimes universels et des régimes privés de retraite devrait être considéré non seulement comme une forme d'épargne-retraite, mais également comme un système qui pourrait éventuellement représenter d'importantes incitations qui influencent les décisions de départ à la retraite. Notre analyse n'a pas évalué dans quelle mesure le système de revenu de retraite influe sur le caractère général de ces incitations et sur la décision de partir à la retraite.

Il faut souligner que l'accumulation du patrimoine de retraite n'est qu'une mesure des incitations à la retraite. Par exemple, même lorsque l'accumulation du patrimoine est faible ou négative, le taux de remplacement du revenu peut être tellement bas qu'il encourage fortement la poursuite du travail. De plus, d'autres facteurs jouent un rôle dans la décision de départ à la retraite.

TABLEAU A

Accumulation du patrimoine de retraite, régimes privés et total (régimes privés et SS), en proportion du salaire, selon le genre de régime, avec ou sans suppléments de transition, antécédents salariaux médians — scénario de base

Âge	Régime de base						Retraite anticipée subventionnée						Retraite anticipée subventionnée et retraite spéciale							
	Sans suppléments de transition		Avec suppléments de transition		Sans suppléments de transition		Avec suppléments de transition		Sans suppléments de transition		Avec suppléments de transition		Sans suppléments de transition		Avec suppléments de transition		Sans suppléments de transition		Avec suppléments de transition	
	Accum.	Accum. et SS	Accum.	Accum. et SS	Accum.	Accum. et SS	Accum.	Accum. et SS	Accum.	Accum. et SS	Accum.	Accum. et SS	Accum.	Accum. et SS	Accum.	Accum. et SS	Accum.	Accum. et SS	Accum.	Accum. et SS
55	0,13	0,18	0,68	0,73	0,24	0,29	0,74	0,79	0,24	0,29	0,74	0,79	0,24	0,29	0,74	0,79	0,24	0,29	0,74	0,79
56	0,14	0,14	0,13	0,13	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25
57	0,15	0,11	0,13	0,09	0,23	0,19	0,23	0,19	0,23	0,19	0,23	0,19	0,23	0,19	0,23	0,19	0,23	0,19	0,23	0,19
58	0,16	0,12	0,13	0,09	0,22	0,18	0,21	0,17	0,22	0,18	0,21	0,17	0,22	0,18	0,21	0,17	0,22	0,18	0,21	0,17
59	0,17	0,13	0,13	0,07	0,21	0,17	0,18	0,14	0,21	0,17	0,18	0,14	0,21	0,17	0,18	0,14	0,21	0,17	0,18	0,14
60	0,18	0,12	0,13	0,07	0,19	0,13	0,15	0,09	1,71	1,65	1,83	1,77	1,71	1,65	1,83	1,77	1,71	1,65	1,83	1,77
61	0,20	0,13	0,13	0,06	0,17	0,1	0,11	0,04	-0,17	-0,24	-0,30	-0,37	-0,17	-0,24	-0,30	-0,37	-0,17	-0,24	-0,30	-0,37
62	0,21	0,15	0,13	0,07	0,16	0,1	0,07	0,01	-0,19	-0,25	-0,32	-0,38	-0,19	-0,25	-0,32	-0,38	-0,19	-0,25	-0,32	-0,38
63	0,23	0,16	0,13	0,06	0,14	0,07	0,03	-0,04	-0,20	-0,27	-0,34	-0,41	-0,20	-0,27	-0,34	-0,41	-0,20	-0,27	-0,34	-0,41
64	0,26	0,09	0,13	-0,04	0,11	-0,06	-0,02	-0,19	-0,21	-0,38	-0,36	-0,53	-0,21	-0,38	-0,36	-0,53	-0,21	-0,38	-0,36	-0,53
65	0,28	0,00	0,13	-0,15	0,09	-0,19	-0,07	-0,35	-0,22	-0,5	-0,39	-0,67	-0,22	-0,5	-0,39	-0,67	-0,22	-0,5	-0,39	-0,67
66	0,00	-0,32	0,00	-0,32	0,00	-0,32	0,00	-0,32	0,00	-0,32	0,00	-0,32	0,00	-0,32	0,00	-0,32	0,00	-0,32	0,00	-0,32
67	0,00	-0,26	0,00	-0,26	0,00	-0,26	0,00	-0,26	0,00	-0,26	0,00	-0,26	0,00	-0,26	0,00	-0,26	0,00	-0,26	0,00	-0,26
68	0,00	-0,20	0,00	-0,20	0,00	-0,20	0,00	-0,20	0,00	-0,20	0,00	-0,20	0,00	-0,20	0,00	-0,20	0,00	-0,20	0,00	-0,20
69	0,00	-0,23	0,00	-0,23	0,00	-0,23	0,00	-0,23	0,00	-0,23	0,00	-0,23	0,00	-0,23	0,00	-0,23	0,00	-0,23	0,00	-0,23

TABEAU B

Accumulation du patrimoine de retraite, régimes privés et total (régimes privés et SS), en proportion du salaire, selon le genre de régime, avec ou sans suppléments de transition, premier décile

Âge	Régime de base						Retraite anticipée subventionnée						Retraite anticipée subventionnée et retraite spéciale							
	Sans suppléments de transition			Avec suppléments de transition			Sans suppléments de transition			Avec suppléments de transition			Sans suppléments de transition			Avec suppléments de transition				
	Accum.	Accum. et SS	Accum.	Accum. et SS	Accum.	Accum. et SS	Accum.	Accum. et SS	Accum.	Accum. et SS	Accum.	Accum. et SS	Accum.	Accum. et SS	Accum.	Accum. et SS	Accum.	Accum. et SS		
55	0,12	0,18	0,78	0,84	0,22	0,28	0,83	0,89	0,22	0,28	0,83	0,89	0,22	0,28	0,83	0,89	0,22	0,28	0,83	0,89
56	0,13	0,13	0,11	0,11	0,23	0,23	0,24	0,24	0,23	0,23	0,24	0,24	0,23	0,23	0,24	0,24	0,23	0,23	0,24	0,24
57	0,14	0,1	0,11	0,07	0,22	0,18	0,21	0,17	0,22	0,18	0,21	0,17	0,22	0,18	0,21	0,21	0,22	0,18	0,21	0,17
58	0,15	0,11	0,11	0,07	0,21	0,17	0,19	0,15	0,21	0,17	0,19	0,15	0,21	0,17	0,19	0,19	0,21	0,17	0,19	0,15
59	0,16	0,12	0,11	0,07	0,19	0,15	0,16	0,12	0,19	0,15	0,16	0,12	0,19	0,15	0,16	0,16	0,19	0,15	0,16	0,12
60	0,17	0,06	0,11	0,00	0,18	0,07	0,12	0,01	0,18	0,07	0,12	0,01	0,16	0,17	1,60	1,74	1,60	1,49	1,74	1,63
61	0,18	0,06	0,11	-0,01	0,16	0,04	0,09	-0,03	0,16	0,04	0,09	-0,03	0,16	-0,17	-0,16	-0,31	-0,16	-0,28	-0,31	-0,43
62	0,20	0,09	0,10	-0,01	0,15	0,04	0,04	-0,07	0,15	0,04	0,04	-0,07	0,15	-0,17	-0,17	-0,33	-0,17	-0,28	-0,33	-0,44
63	0,22	0,1	0,10	-0,02	0,13	0,01	0,00	-0,12	0,13	0,01	0,00	-0,12	0,13	-0,18	-0,18	-0,36	-0,18	-0,3	-0,36	-0,48
64	0,24	-0,03	0,09	-0,18	0,11	-0,16	-0,05	-0,32	0,11	-0,16	-0,05	-0,32	0,11	-0,19	-0,19	-0,38	-0,19	-0,46	-0,38	-0,65
65	0,26	-0,21	0,07	-0,4	0,08	-0,39	-0,11	-0,58	0,08	-0,39	-0,11	-0,58	0,08	-0,21	-0,21	-0,41	-0,21	-0,68	-0,41	-0,88
66	0,00	-0,52	0,00	-0,52	0,00	-0,52	0,00	-0,52	0,00	-0,52	0,00	-0,52	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-0,52	0,00	-0,52
67	0,00	-0,4	0,00	-0,4	0,00	-0,4	0,00	-0,4	0,00	-0,4	0,00	-0,4	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-0,4	0,00	-0,4
68	0,00	-0,36	0,00	-0,36	0,00	-0,36	0,00	-0,36	0,00	-0,36	0,00	-0,36	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-0,36	0,00	-0,36
69	0,00	-0,41	0,00	-0,41	0,00	-0,41	0,00	-0,41	0,00	-0,41	0,00	-0,41	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-0,41	0,00	-0,41

TABLEAU C

Accumulation du patrimoine de retraite, régimes privés et total (régimes privés et SS), en proportion du salaire, selon le genre de régime, avec ou sans suppléments de transition, 150 p. 100 du salaire du scénario de base

Âge	Régime de base						Retraite anticipée subventionnée						Retraite anticipée subventionnée et retraite spéciale									
	Sans suppléments de transition			Avec suppléments de transition			Sans suppléments de transition			Avec suppléments de transition			Sans suppléments de transition			Avec suppléments de transition						
	Accum.	Accum. et SS	Accum.	Accum.	Accum. et SS	Accum.	Accum. et SS	Accum.	Accum.	Accum. et SS	Accum.	Accum.	Accum. et SS	Accum.	Accum.	Accum. et SS	Accum.	Accum.	Accum. et SS			
55	0,14	0,17	0,58	0,61	0,28	0,25	0,28	0,66	0,69	0,25	0,28	0,66	0,69	0,25	0,28	0,66	0,69	0,25	0,28	0,66	0,69	
56	0,15	0,15	0,14	0,14	0,26	0,26	0,26	0,27	0,27	0,26	0,26	0,27	0,27	0,26	0,26	0,27	0,27	0,26	0,26	0,27	0,27	0,27
57	0,16	0,14	0,14	0,12	0,23	0,25	0,23	0,25	0,23	0,25	0,23	0,25	0,23	0,25	0,23	0,25	0,23	0,25	0,23	0,25	0,23	0,23
58	0,17	0,14	0,15	0,12	0,21	0,24	0,21	0,22	0,19	0,24	0,21	0,22	0,19	0,24	0,21	0,22	0,20	0,24	0,21	0,22	0,20	0,19
59	0,18	0,15	0,15	0,12	0,19	0,22	0,19	0,20	0,17	0,22	0,19	0,20	0,17	0,22	0,19	0,20	0,20	0,22	0,19	0,19	0,20	0,17
60	0,19	0,15	0,15	0,11	0,16	0,20	0,16	0,17	0,13	0,20	0,16	0,17	0,13	0,20	0,16	1,82	1,92	1,82	1,78	1,92	1,92	1,88
61	0,21	0,17	0,16	0,12	0,15	0,19	0,15	0,13	0,09	0,19	0,15	0,13	0,09	-0,18	-0,22	-0,18	-0,28	-0,18	-0,22	-0,28	-0,32	-0,32
62	0,23	0,19	0,16	0,12	0,13	0,17	0,13	0,10	0,06	0,17	0,13	0,10	0,06	-0,20	-0,24	-0,20	-0,30	-0,20	-0,24	-0,30	-0,34	-0,34
63	0,25	0,2	0,17	0,12	0,09	0,14	0,09	0,06	0,01	0,14	0,09	0,06	0,01	-0,21	-0,26	-0,21	-0,33	-0,21	-0,26	-0,33	-0,38	-0,38
64	0,27	0,16	0,17	0,06	0,01	0,12	0,01	0,02	-0,09	0,12	0,01	0,02	-0,09	-0,22	-0,33	-0,22	-0,35	-0,22	-0,33	-0,35	-0,46	-0,46
65	0,30	0,11	0,17	-0,02	-0,09	0,17	-0,02	-0,03	-0,22	0,10	-0,09	-0,03	-0,22	-0,23	-0,42	-0,23	-0,37	-0,23	-0,42	-0,37	-0,56	-0,56
66	0,00	-0,22	0,00	-0,22	-0,22	0,00	-0,22	0,00	-0,22	0,00	-0,22	0,00	-0,22	0,00	-0,22	0,00	0,00	-0,22	-0,22	0,00	0,00	-0,22
67	0,00	-0,17	0,00	-0,17	-0,17	0,00	-0,17	0,00	-0,17	0,00	-0,17	0,00	-0,17	0,00	-0,17	0,00	0,00	-0,17	-0,17	0,00	0,00	-0,17
68	0,00	-0,14	0,00	-0,14	-0,14	0,00	-0,14	0,00	-0,14	0,00	-0,14	0,00	-0,14	0,00	-0,14	0,00	0,00	-0,14	-0,14	0,00	0,00	-0,14
69	0,00	-0,15	0,00	-0,15	-0,15	0,00	-0,15	0,00	-0,15	0,00	-0,15	0,00	-0,15	0,00	-0,15	0,00	0,00	-0,15	-0,15	0,00	0,00	-0,15

TABEAU D

Accumulation du patrimoine de retraite, régimes privés et total (régimes privés et SS), en proportion du salaire, selon le genre de régime, avec ou sans suppléments de transition, 200 p. 100 du salaire du scénario de base

Âge	Régime de base						Retraite anticipée subventionnée						Retraite anticipée subventionnée et retraite spéciale					
	Sans suppléments de transition		Avec suppléments de transition		Sans suppléments de transition		Avec suppléments de transition		Sans suppléments de transition		Avec suppléments de transition		Sans suppléments de transition		Avec suppléments de transition			
	Accum.	Accum. et SS	Accum.	Accum. et SS	Accum.	Accum. et SS	Accum.	Accum. et SS	Accum.	Accum. et SS	Accum.	Accum. et SS	Accum.	Accum. et SS	Accum.	Accum. et SS		
55	0,15	0,17	0,48	0,5	0,27	0,29	0,57	0,59	0,27	0,29	0,57	0,59	0,27	0,29	0,57	0,59		
56	0,16	0,16	0,15	0,15	0,28	0,28	0,28	0,28	0,28	0,28	0,28	0,28	0,28	0,28	0,28	0,28		
57	0,17	0,15	0,16	0,14	0,27	0,25	0,26	0,24	0,27	0,25	0,26	0,24	0,27	0,25	0,26	0,24		
58	0,18	0,16	0,16	0,14	0,25	0,23	0,24	0,22	0,25	0,23	0,24	0,22	0,25	0,23	0,24	0,22		
59	0,19	0,17	0,17	0,15	0,24	0,22	0,22	0,2	0,24	0,22	0,22	0,2	0,24	0,22	0,22	0,2		
60	0,21	0,18	0,18	0,15	0,22	0,19	0,19	0,16	1,94	1,91	2,01	1,98	1,94	1,91	2,01	1,98		
61	0,22	0,19	0,18	0,15	0,20	0,17	0,16	0,13	-0,20	-0,23	-0,27	-0,3	-0,20	-0,23	-0,27	-0,3		
62	0,24	0,21	0,19	0,16	0,18	0,15	0,13	0,1	-0,21	-0,24	-0,29	-0,32	-0,21	-0,24	-0,29	-0,32		
63	0,26	0,22	0,20	0,16	0,15	0,11	0,09	0,05	-0,22	-0,26	-0,31	-0,35	-0,22	-0,26	-0,31	-0,35		
64	0,29	0,21	0,21	0,13	0,13	0,05	0,05	-0,03	-0,24	-0,32	-0,33	-0,41	-0,24	-0,32	-0,33	-0,41		
65	0,32	0,18	0,22	0,08	0,10	-0,04	0,01	-0,03	-0,25	-0,39	-0,35	-0,49	-0,25	-0,39	-0,35	-0,49		
66	0,00	-0,16	0,00	-0,16	0,00	-0,16	0,00	-0,16	0,00	-0,16	0,00	-0,16	0,00	-0,16	0,00	-0,16		
67	0,00	-0,13	0,00	-0,13	0,00	-0,13	0,00	-0,13	0,00	-0,13	0,00	-0,13	0,00	-0,13	0,00	-0,13		
68	0,00	-0,1	0,00	-0,1	0,00	-0,026	0,00	-0,1	0,00	-0,1	0,00	-0,1	0,00	-0,1	0,00	-0,1		
69	0,00	-0,11	0,00	-0,11	0,00	-0,11	0,00	-0,11	0,00	-0,11	0,00	-0,11	0,00	-0,11	0,00	-0,11		

FIGURE A
Régime de base

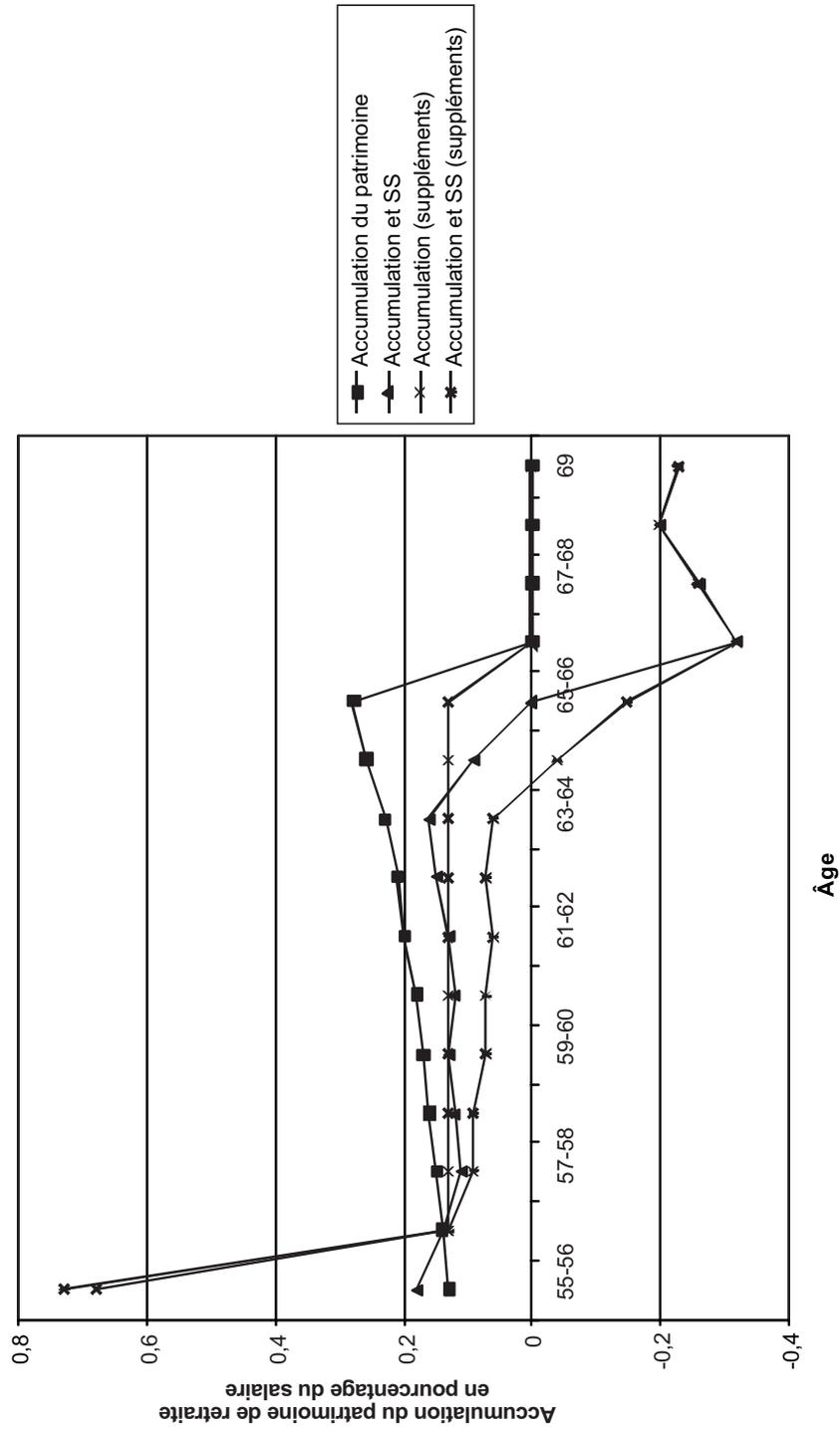


FIGURE B
Retraite anticipée subventionnée

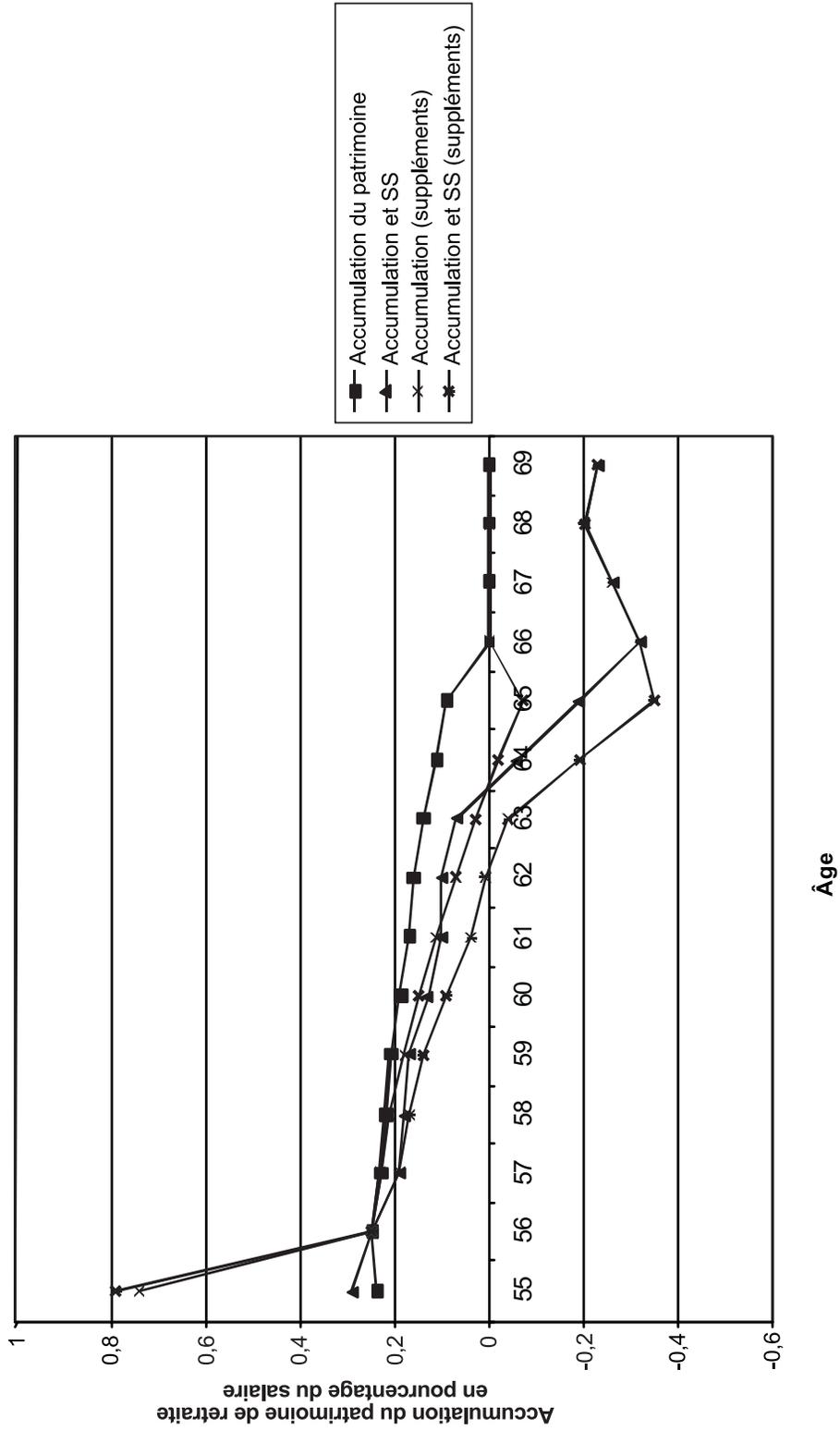


FIGURE C
Retraite anticipée subventionnée et retraite spéciale

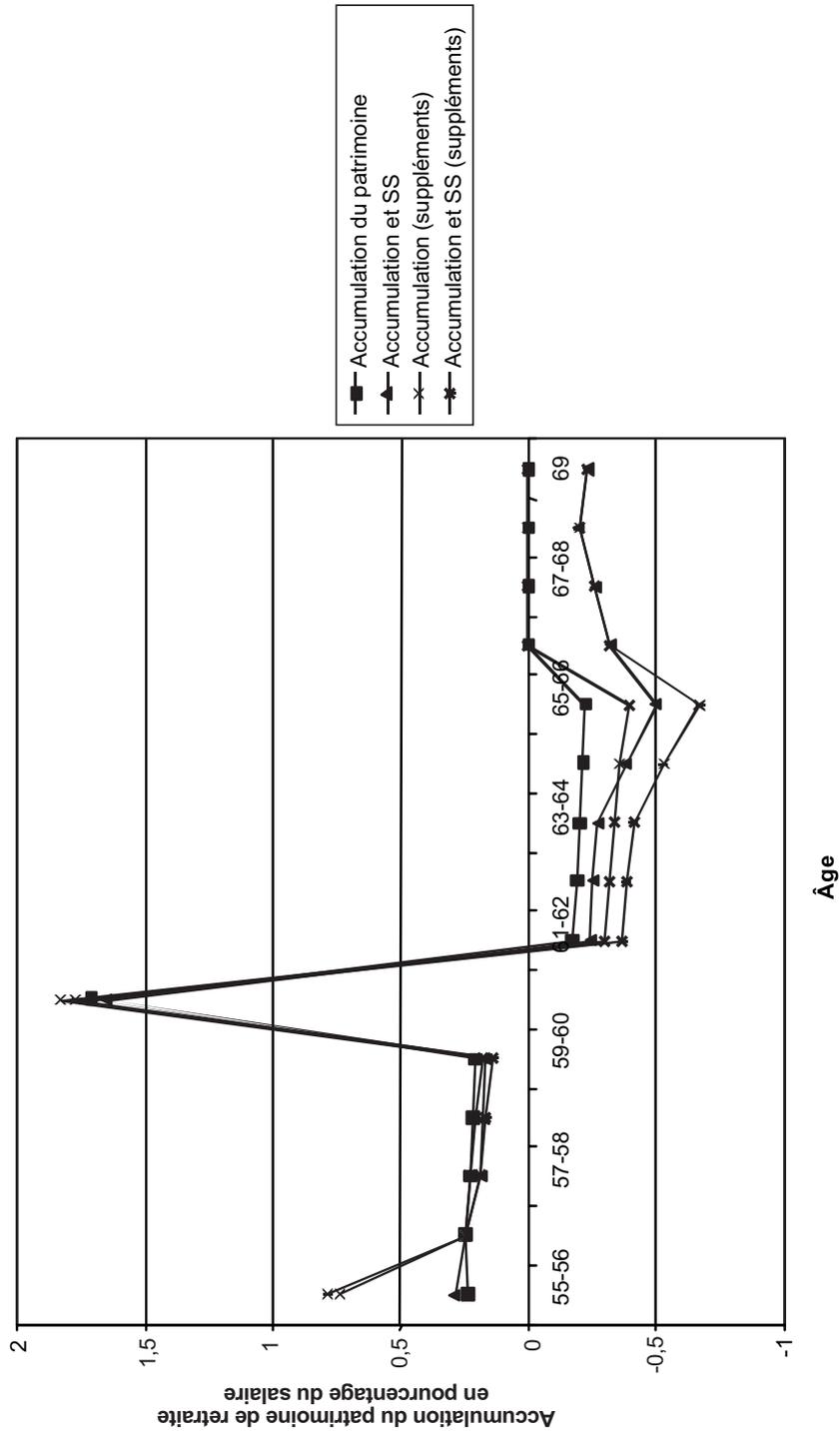


FIGURE D
Accumulation du patrimoine de retraite — sans suppléments

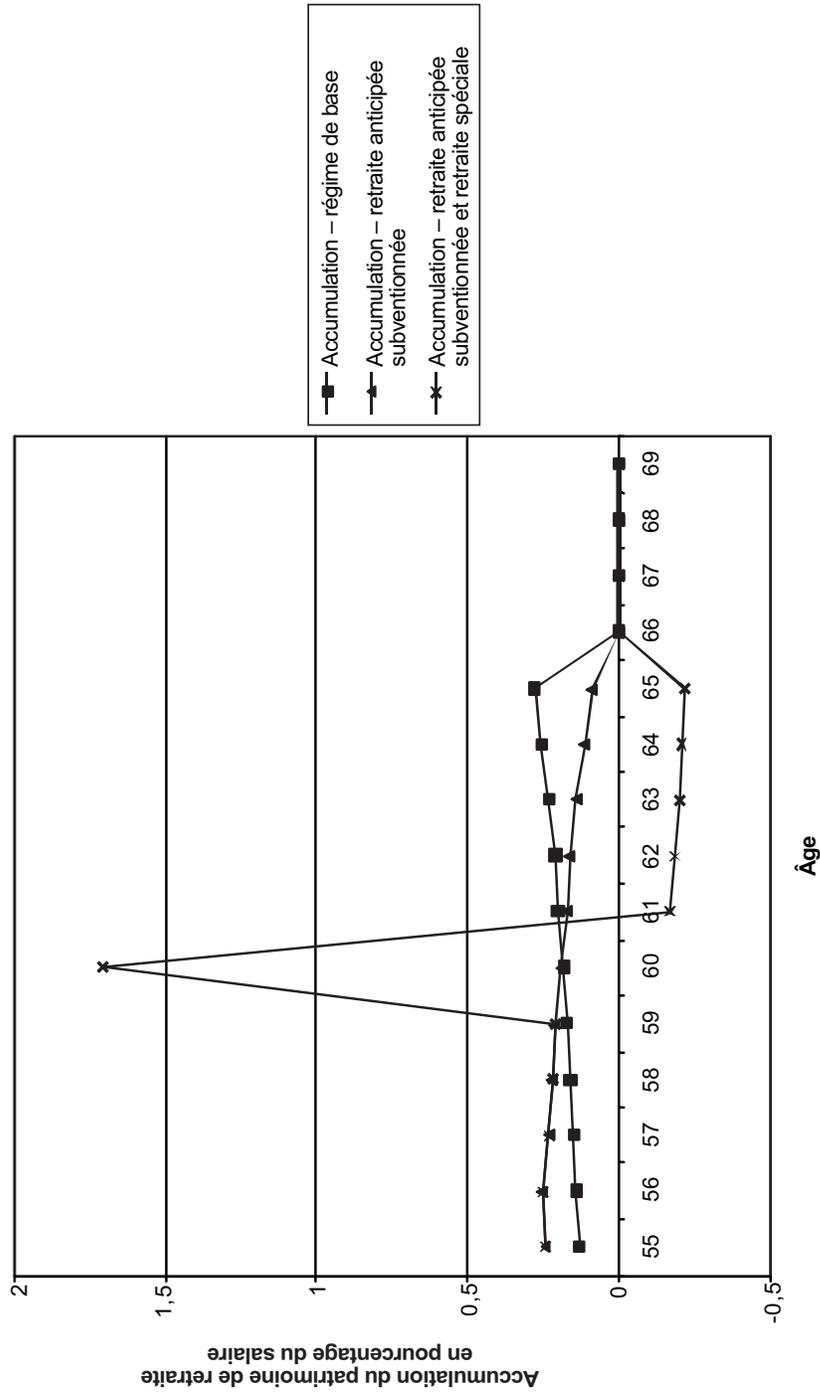


FIGURE E
Accumulation du patrimoine de retraite et SS — sans suppléments

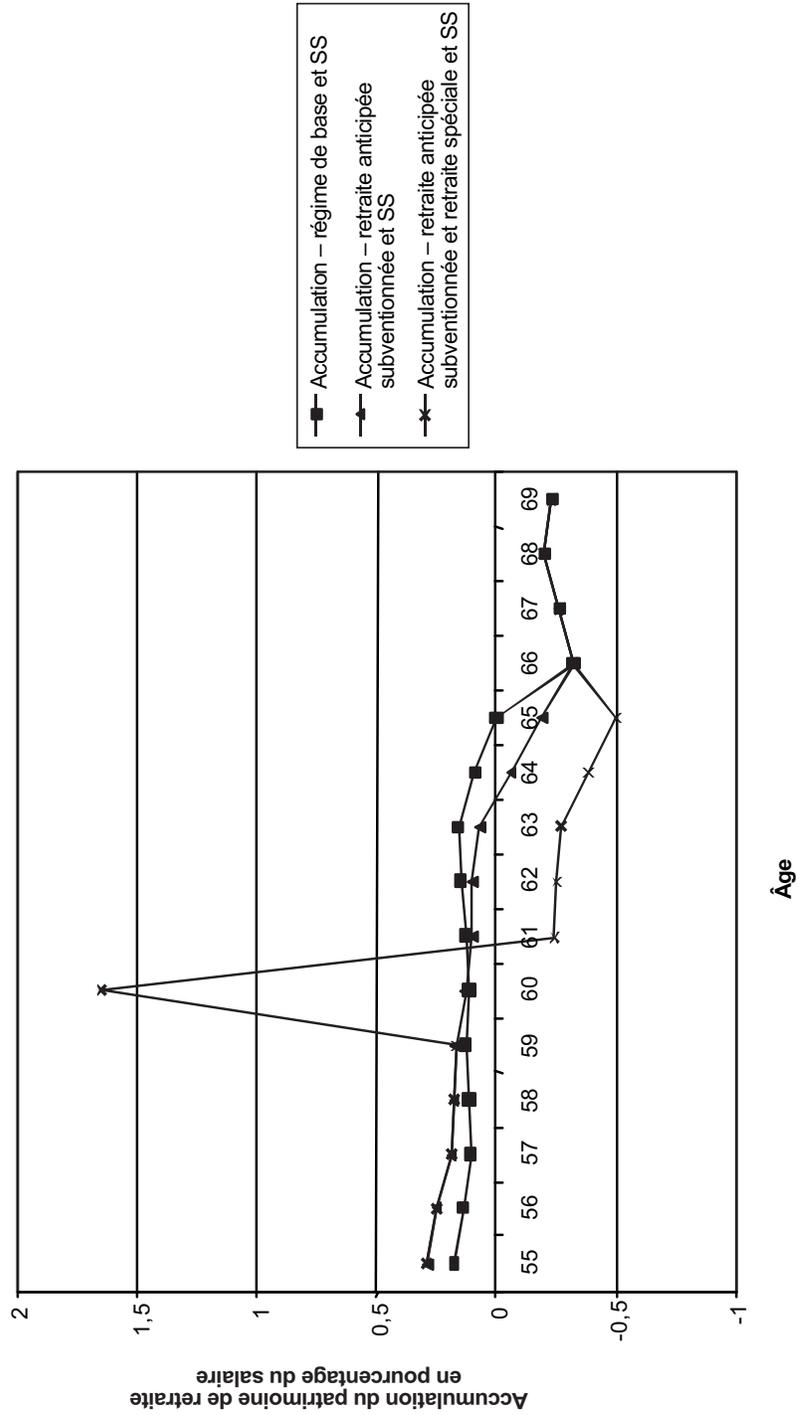


FIGURE F
Accumulation avec suppléments de transition

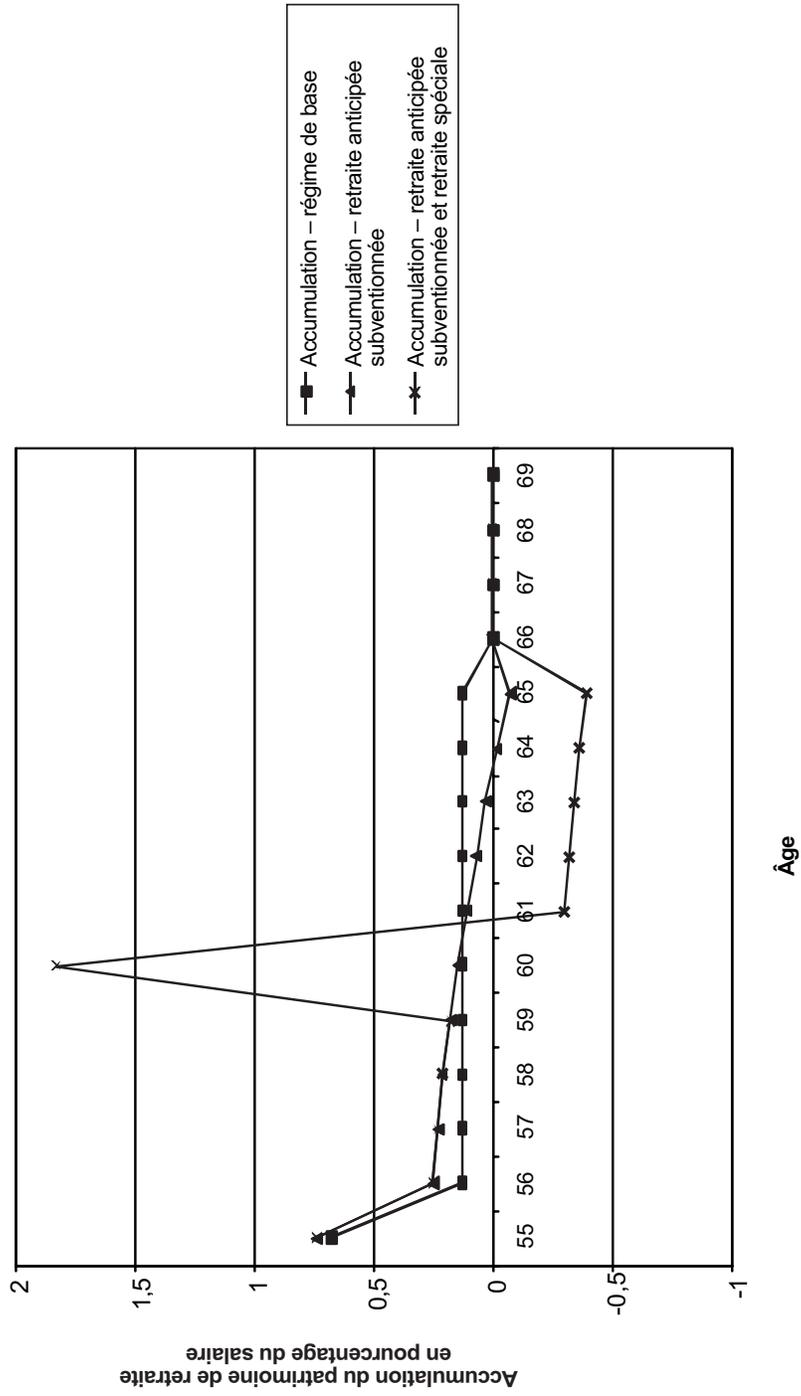


FIGURE G
Accumulation du patrimoine de retraite et SS avec suppléments de transition

