

**RÉGIMES PUBLICS DE RETRAITE
ET MARCHÉ DU TRAVAIL : LE CAS
DU RÉGIME DE RENTES DU QUÉBEC**

Philippe Le Goff
Division de l'économie

Le 8 décembre 2004

Le Service d'information et de recherche parlementaires de la Bibliothèque du Parlement travaille exclusivement pour le Parlement, effectuant des recherches et fournissant des informations aux parlementaires et aux comités du Sénat et de la Chambre des communes. Entre autres services non partisans, elle assure la rédaction de rapports, de documents de travail et de bulletins d'actualité. Les analystes peuvent en outre donner des consultations dans leurs domaines de compétence.

**THIS DOCUMENT IS ALSO
PUBLISHED IN ENGLISH**

TABLE DES MATIÈRES

	Page
INTRODUCTION	1
LE SYSTÈME DE RETRAITE AU CANADA.....	3
A. Les paliers.....	3
B. La réforme de 1998	4
ADAPTER LES RÉGIMES PUBLICS DE RETRAITE À LA DYNAMIQUE DU MARCHÉ DU TRAVAIL	4
A. Les propositions de la Régie des rentes du Québec	4
B. Le point de vue et la réaction des partenaires sociaux	7
1. Le patronat.....	7
2. Les syndicats	8
DÉPART À LA RETRAITE, SYSTÈME DE SÉCURITÉ DU REVENU À LA RETRAITE ET RÉGIME FISCAL	9
CONCLUSION.....	10



CANADA

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

RÉGIMES PUBLICS DE RETRAITE ET MARCHÉ DU TRAVAIL : LE CAS DU RÉGIME DE RENTES DU QUÉBEC

INTRODUCTION

Lors d'une allocution à Montréal en avril 2004, le PDG de la Caisse de dépôt et de placement du Québec, Henri-Paul Rousseau, résumait de la façon suivante le défi auquel sont confrontés les gestionnaires de caisses de retraite publiques et privées et les investisseurs en général :

À l'époque, on quittait l'école à 15 ans pour entrer sur le marché du travail, qu'on quittait à 70 ans pour mourir à 75 ans... ce qui donnait 55 ans de vie active et 20 ans de vie inactive. Mais aujourd'hui, on étudie jusqu'à 25 ans, on travaille ensuite jusqu'à 55 ans avant de se retirer et vivre jusqu'à 85 ans, ce qui donne 30 ans de vie active pour 55 ans de vie inactive!⁽¹⁾

Pour faire face à cette réalité qui compromet leur solidité et leur capacité de remplir leur mission, les caisses de retraite n'ont actuellement d'autre choix que de générer des rendements supérieurs. Or, depuis la débâcle boursière de 2001-2002, la trame de fond sur les marchés financiers ne permet pas de répondre aux attentes élevées des déposants. D'une part, les rendements traditionnels sont plus faibles qu'autrefois, avec des taux d'intérêt réels sur les obligations plus bas, et on observe le même glissement de la prime de risque sur le marché des actions. D'autre part, la diversification « 60-40 » a perdu de son efficacité, puisque les marchés obligataire et boursier sont beaucoup plus corrélés. Par conséquent, les caisses de retraites n'ont d'autre choix que d'opter pour des produits de remplacement tels que les fonds de couverture, les placements privés, les produits dérivés et les placements exotiques, qui viennent renforcer la diversification en proposant des rendements non corrélés. Toutefois, ces stratégies de placement

(1) Cité dans René Vézina, « La dictature démographique », *Journal Les Affaires* (http://www.lesaffaires.com/fr/EnAffaires/detail.asp?id=173435&id_section=472).

sont beaucoup plus risquées et plus complexes, ce qui fait dire à certains observateurs que les gestionnaires de caisses de retraite doivent s'acquitter d'une mission toujours plus difficile.

En réaction à la faiblesse des rendements, de plus en plus d'entreprises considèrent d'ailleurs la possibilité de réduire les avantages de leurs régimes de retraite pour répondre à leurs obligations. Les régimes à prestations déterminées⁽²⁾, qui garantissent le revenu à la retraite, ne disparaîtront pas, mais ils seront moins répandus, et ceux qui seront maintenus deviendront sans doute moins généreux. Certains affirment aussi que les régimes publics devront, tôt ou tard, examiner le rapport des cotisations aux prestations en fonction des nouvelles hypothèses de rendement offert par les marchés.

C'est donc dans un contexte démographique bien connu, mais aussi à la lumière d'un nouveau réalisme concernant la capacité des marchés financiers de pallier les déficits actuariels qu'occasionnent les déséquilibres démographiques, qu'a été menée la dernière consultation publique sur l'avenir du Régime des rentes du Québec (RRQ) en 2003⁽³⁾.

La présente publication a pour objectif de présenter les principales propositions du document qui a orienté la consultation publique ainsi que les réactions qu'elles ont suscitées de la part des partenaires sociaux et des observateurs. La première partie présente un survol de l'architecture du système canadien de retraite et de la place qu'y occupent le Régime de pensions du Canada (RPC) et sa contrepartie presque identique au Québec, le RRQ⁽⁴⁾. La deuxième partie s'intéresse à certaines propositions formulées dans le document de consultation, plus précisément à celles relatives au renforcement de la flexibilité dans les modalités de départ à la retraite et à la révision des facteurs d'ajustement actuariel. La dernière partie expose les principales réactions

-
- (2) Les *régimes à prestations déterminées* sont des régimes de retraite dans lesquels est précisé soit le montant des prestations que recevront les participants, soit le mode de calcul du montant de ces prestations, calcul basé sur des facteurs comme l'âge, le niveau de salaire et le nombre d'années de services validés du participant. Par opposition, les *régimes à cotisations déterminées* sont des régimes de retraite dans lesquels la cotisation patronale est fixée d'avance, généralement en fonction des salaires, dont elle constitue un pourcentage, et est attribuée individuellement à chaque participant.
- (3) Depuis la réforme de 1998 (voir plus loin la sous-section « La réforme de 1998 »), les mécanismes de gouvernance du RRQ prévoient la tenue d'une consultation publique tous les six ans pour analyser la situation et, au besoin, revoir certaines modalités du Régime.
- (4) Le RPC est le régime public de retraite auquel contribuent tous les travailleurs canadiens sauf les Québécois. Le RPC et le RRQ sont des régimes équivalents. Cette équivalence est importante pour des raisons de mobilité de la main-d'œuvre et de compétitivité. Les deux régimes ont les mêmes taux de cotisation, les mêmes gains assurables et le même taux de remplacement à la retraite, sans toutefois être identiques. Le RRQ prévoit des rentes plus généreuses pour les conjoints survivants âgés de moins de 65 ans. De plus, les conditions d'admissibilité à une rente d'invalidité du RRQ sont plus souples pour les cotisants âgés de 60 à 64 ans.

des partenaires sociaux aux propositions de la Régie des rentes du Québec (la Régie) et analyse brièvement l'efficacité probable des propositions sur le plan du report de l'âge effectif de la retraite.

LE SYSTÈME DE RETRAITE AU CANADA

A. Les paliers

Au Canada, le système de sécurité du revenu à la retraite, reconnu comme l'un des meilleurs, est officiellement composé de trois paliers, auxquels de plus en plus de spécialistes sont maintenant tentés d'adjoindre un quatrième, à savoir le travail à temps partiel en fin de carrière.

Le premier palier est composé de la pension de la Sécurité de la vieillesse (SV), du Supplément de revenu garanti (SRG) et de l'Allocation au conjoint, qui sont des mesures d'assistance gérées par le gouvernement fédéral et financées par l'impôt. Ces mesures d'assistance ont été mises en place pour venir en aide aux personnes âgées à très faible revenu.

Le second palier est constitué des régimes publics d'assurance sociale que sont le RPC et le RRQ. Les deux offrent une protection financière universelle de base à la retraite, au décès ou en cas d'invalidité. Contrairement aux mesures d'assistance, les prestations du RPC et du RRQ sont établies en fonction des cotisations versées. En matière de retraite, l'objectif de ces régimes publics est de maintenir une certaine continuité de revenu après le passage à la retraite. La rente versée à la retraite remplace 25 p. 100 des gains moyens de carrière du travailleur.

Combinés, les régimes publics de retraite (SV et RPC ou RRQ) assurent le remplacement d'environ 40 p. 100 du revenu d'un salarié moyen gagnant 37 000 \$ par an (ou 20 p. 100 du revenu d'un salarié gagnant 75 000 \$ par an, et ainsi de suite). Pour obtenir un taux de remplacement de 70 p. 100 (niveau recherché pour éviter une baisse du niveau de vie à la retraite), les travailleurs gagnant plus de 20 000 \$ par an doivent obligatoirement s'appuyer sur des véhicules privés d'épargne-retraite.

Le troisième palier est composé des régimes privés de retraite, soit les régimes complémentaires de retraite mis en place par les employeurs sur une base volontaire et les régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER).

B. La réforme de 1998

En 1998, le RPC et le RRQ ont fait l'objet d'une réforme importante. Une nouvelle orientation leur a été donnée pour faire en sorte qu'ils puissent être préservés et demeurent abordables pour les générations futures, compte tenu du vieillissement de la population, du prolongement de son espérance de vie et du passage à la retraite des membres de la génération du baby-boom.

Cette nouvelle orientation comportait les changements suivants⁽⁵⁾ :

- Transformer le RPC en un régime mieux capitalisé, afin de constituer un fonds de réserve beaucoup plus important, dont la valeur passerait de près de deux à environ cinq années de prestations.
- Assurer la pérennité des régimes en haussant graduellement le taux de cotisation jusqu'à 9,9 p. 100 en 2003, pour le stabiliser à partir de 2004.
- Geler l'exemption annuelle de base à 3 500 \$.
- Adopter une nouvelle politique de placement plus agressive pour permettre aux nouveaux fonds d'être investis dans un portefeuille diversifié de titres. Un Office d'investissement du RPC a été établi afin de diversifier le placement des fonds du RPC et d'optimiser les fonds qui seraient disponibles pour payer les prestations futures⁽⁶⁾.

ADAPTER LES RÉGIMES PUBLICS DE RETRAITE À LA DYNAMIQUE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

A. Les propositions de la Régie des rentes du Québec

La réforme de 1998 avait pour principal objectif d'assurer la santé financière à long terme du RPC et du RRQ, et les études actuarielles indiquent que cet objectif a été atteint⁽⁷⁾. Pourtant, la fourchette de l'âge *officiel* de la retraite demeure la même : 60 ans pour la retraite

(5) *Préserver le Régime de pensions du Canada. Entente sur les modifications proposées au RPC*, février 1997 (<http://www.epp-rpc.ca/sec/secure.pdf>).

(6) Cette nouvelle politique ne concerne pas le RRQ, dont les fonds sont gérés par la Caisse de dépôt et de placement du Québec et qui avait déjà à l'époque adopté ce type de politique de placement.

(7) Bureau de l'actuaire en chef, Bureau du surintendant des institutions financières, *Dix-neuvième rapport actuariel modifiant le rapport actuariel du Régime de pensions du Canada au 31 décembre 2000*, Ottawa, le 14 juin 2002.

anticipée, 65 ans pour la retraite normale et 70 ans pour la retraite tardive. Par contre, l'âge effectif moyen du départ à la retraite continue de diminuer, ayant atteint 60 ans au Québec en 2000, contre 61,2 ans en 1990 et 64,6 ans en 1970. Dans les autres provinces, l'âge effectif moyen de la retraite était de 61,5 ans en 2000, contre 62,5 ans en 1990 et 65,1 ans en 1970.

En 2003, la Régie a mené la consultation publique dont nous avons parlé plus tôt. Les propositions élaborées dans le document de consultation destiné à orienter le débat visaient à adapter le RRQ pour qu'il puisse répondre adéquatement aux enjeux du marché du travail et aux nouvelles réalités familiales tout en préservant la solidité de ses assises financières, notamment en repoussant l'âge du départ effectif à la retraite des travailleurs québécois. Si elles sont adoptées, ces propositions pourraient modifier de façon significative la relation entre les cotisations versées par les participants et les prestations versées par le régime.

Les principaux objectifs sous-jacents aux propositions contenues dans ce rapport en matière de transition travail du travail à la retraite sont les suivants :

- préserver la flexibilité pour ce qui est de l'âge d'admissibilité à la retraite et renforcer la flexibilité pour ce qui est des modalités de prise de retraite;
- traiter équitablement tous les travailleurs malgré des profils de carrière différents;
- rendre le maintien en emploi plus avantageux en renforçant les liens entre les cotisations et les prestations.

Tant au Québec qu'ailleurs au Canada, l'attitude des employeurs et des travailleurs à l'égard de la retraite change. D'une part, les employeurs sont préoccupés par la difficulté de recruter une main-d'œuvre qualifiée et par la perspective d'un départ à la retraite massif de leurs employés les plus expérimentés. Par conséquent, une majorité d'employeurs ont maintenant une opinion plutôt négative des programmes de retraite anticipée⁽⁸⁾. Ils prévoient plutôt de mettre au point des programmes favorisant une retraite graduelle et sont disposés à modifier leur organisation du travail pour retenir leur main-d'œuvre vieillissante.

Pour ce qui est des travailleurs, même si la retraite hâtive est un objectif largement partagé, et corroboré par les plus récentes données sur l'âge effectif du départ à la

(8) CROP (Recherche marketing/Sondages d'opinion), *Conciliation travail-famille, équité salariale, vieillissement de la main-d'œuvre et régimes de retraite. Sondage d'opinion auprès des membres du Conseil du patronat du Québec*, novembre 2001 (http://www.cpq.qc.ca/files/PDF/Sondages/01novplusieurs_sujets.pdf).

retraite, la réalité des finances personnelles de la grande majorité pourrait bientôt les inciter à prolonger leur période d'activité plus longtemps qu'auparavant. Cette contrainte financière deviendra encore plus forte compte tenu de la montée du travail atypique et de l'importance que prennent de plus en plus les régimes à cotisations déterminées au sein des régimes privés de retraite. D'autre part, la volonté de continuer à occuper un emploi rémunéré est aussi pour plusieurs un véhicule de participation citoyenne qui ne doit pas être négligé.

De façon plus générale, cette convergence de plus en plus manifeste des besoins et des intérêts entre employeurs et travailleurs se produit à une époque caractérisée par la venue de conditions plus favorables à l'emploi des travailleurs âgés dans le contexte de la tertiarisation continue de l'économie et de l'accent mis sur le savoir. À cet égard, les propositions suivantes formulées par la Régie sont pertinentes, et nécessaires pour promouvoir l'intérêt commun :

- ***Permettre aux travailleurs de recevoir des prestations de retraite du RRQ dès l'âge de 60 ans tout en conservant un emploi*** – Actuellement, une personne doit cesser de travailler pour recevoir une rente. Ce changement au Régime pourrait être un fort incitatif au maintien en emploi et à la poursuite de l'activité professionnelle chez les travailleurs âgés de 60 à 64 ans.
- ***Simplifier le calcul de la rente*** – La rente serait dorénavant calculée en fonction de tous les gains du cotisant au cours de sa vie active. Ainsi la rente annuelle serait égale à 25 p. 100 de tous les gains assurables, divisé par 40 ans, jusqu'à concurrence du maximum payable. La rente serait majorée, jusqu'à concurrence du maximum payable, si un travailleur compte plus de 40 années de participation au régime. Comparativement au régime actuel, l'utilisation d'un dénominateur constant aura pour effet d'augmenter les prestations de retraites des personnes ayant participé au marché du travail sur une période relativement longue et de réduire les prestations des retraites de celles dont la participation au marché du travail aura été relativement courte.
- ***Maintenir l'obligation de cotiser si le bénéficiaire travaille après avoir commencé à recevoir sa rente*** – Les personnes qui réintègrent le marché du travail après avoir commencé à recevoir des prestations devront cotiser au régime tout en recevant ces prestations. Les cotisations additionnelles augmenteront la rente payable tant que le maximum ne sera pas atteint.
- ***Réviser les facteurs d'ajustement actuariels*** – Depuis 1984, la retraite flexible permet à une personne de recevoir sa rente à n'importe quel âge entre 60 et 70 ans. Un facteur d'ajustement actuariel s'applique lorsque la retraite débute avant ou après l'âge de 65 ans. Les travaux récents de la Régie des rentes du Québec ont démontré que le facteur d'ajustement actuariel actuel pénalise les travailleurs qui reçoivent leur rente après 65 ans. La Régie estime que pour corriger la situation, la majoration de la rente versée après 65 ans devrait passer de 0,5 à 0,7 p. 100 par mois. Ainsi, une personne dont la rente commence à être versée à 70 ans, plutôt qu'à 65 ans, bénéficierait d'une majoration de 42 p. 100, au lieu de 30 p. 100 comme c'est le cas actuellement.

B. Le point de vue et la réaction des partenaires sociaux

La flexibilité des régimes publics de retraite sur le plan de la transition du travail à la retraite et les correctifs proposés aux facteurs d'ajustement actuariels visent en définitive à accroître le taux d'activité de la main-d'œuvre âgée. Les partenaires sociaux (patronat et syndicats) ont un rôle majeur à jouer dans la réalisation des objectifs poursuivis par la Régie.

1. Le patronat

Les objectifs de la Régie sont généralement⁽⁹⁾ partagés par le patronat québécois. Cet accord du patronat se manifeste par l'ouverture de plus en plus grande des entreprises aux modifications de l'organisation du travail qui incitent les travailleurs à rester dans l'entreprise et par l'élaboration de formules de compagnonnage et de jumelage. Par contre, le patronat met en garde contre toute tentative de contraindre les entreprises à garder leur personnel au travail contre leur gré, puisqu'elles doivent se préoccuper au premier chef de leur productivité.

Le patronat espère que les propositions de la Régie mèneront à une augmentation appréciable de l'offre globale de main-d'œuvre, mais exprime certains doutes. Pour cette raison, il recommande à la Régie de suivre de près l'effet à court et à moyen terme des propositions mises en avant. Par ailleurs, il soulève deux problématiques dignes de mention relativement à la cohésion du RRQ avec le marché du travail.

Premièrement, le patronat remarque que seulement 10,5 p. 100 des nouveaux bénéficiaires du RRQ ont touché la rente maximale en 2002. En conséquence, il avance que la durée de cotisation de 40 ans nécessaire pour recevoir la prestation maximale⁽¹⁰⁾ n'est pas adaptée au profil de l'activité de travail des Québécois. Dans la réalité, le nombre d'années d'activité (équivalent à temps plein) serait inférieur à 40 ans pour la majorité des travailleurs. Les données de Statistique Canada corroborent d'ailleurs cette affirmation, en précisant que la durée d'activité des travailleurs québécois et canadiens est en moyenne inférieure à 40 ans et

(9) Conseil du patronat du Québec, *Adapter le Régime de rentes aux nouvelles réalités du Québec : les préoccupations du Conseil du patronat du Québec*, Mémoire du Conseil du patronat du Québec présenté à la Commission des affaires sociales, février 2004 (<http://www.cpq.qc.ca/files/PDF/Memoires/0402regierentes.pdf>).

(10) À l'adoption du RRQ en 1965, on pouvait toucher la prestation maximale après 10 ans de cotisations. À partir de 2010, le Régime atteindra sa maturité et la rente maximale sera obtenue après une période de cotisation de 40 ans (de 36 à 44 ans, selon que la rente est versée à 60 ou 70 ans) si la rémunération globale du travailleur a été égale ou supérieure à la moyenne des revenus calculée par Statistique Canada.

qu'elle suit une trajectoire à la baisse depuis plusieurs années. Cette critique du patronat est toutefois surprenante dans la mesure où l'objectif du RRQ est justement d'inciter les travailleurs à rester plus longtemps en emploi en primant le maintien en activité.

Deuxièmement, le patronat se dit préoccupé par le maintien de la solidarité intergénérationnelle du RRQ, soulignant que les travailleurs qui viennent de prendre leur retraite ou qui le feront au cours des prochaines années bénéficieront d'un rendement plus élevé sur leurs cotisations que les jeunes, qui contribuent à un taux de 9,9 p. 100 depuis 2002 et qui prendront leur retraite dans 30 ou 40 ans. Il suggère donc que la Régie prévoie un rajustement à la hausse de la pension maximale pour les jeunes de l'après baby-boom afin d'assurer une meilleure équité intergénérationnelle et une plus forte adhésion politique des jeunes au RRQ.

2. Les syndicats

Comme le patronat, les syndicats accueillent favorablement les propositions visant une plus grande flexibilité au chapitre de la transition du travail à la retraite, notamment la possibilité de rester en emploi tout en touchant une rente à partir de l'âge de 60 ans.

La principale critique des syndicats porte sur les modalités du calcul de la rente : ils jugent inéquitable la formule proposée par la Régie. Selon eux, il sera maintenant presque impossible d'obtenir la rente maximale à l'âge de 60 ans. Pour y arriver, un travailleur devra avoir commencé à cotiser dès l'âge de 20 ans tout en ayant bénéficié d'un revenu égal ou supérieur au maximum des gains admissibles. Les syndicats s'en indignent et signalent que très peu de travailleurs peuvent espérer gagner un revenu égal ou supérieur au maximum des gains admissibles (environ 40 000 \$) dès l'âge de 20 ans. Cette faible probabilité est renforcée par le fait que la Régie reconnaît elle-même que le parcours professionnel des travailleurs risque d'être davantage marqué à l'avenir par des temps d'arrêt (maternité et paternité, retour aux études, chômage ponctuel).

Les syndicats condamnent donc la volonté à peine dissimulée de la Régie de lier l'obtention de la rente maximale à l'allongement de la durée de la vie active. Ils préféreraient voir l'allongement de la vie active encouragé par la mise en place de mesures telles que l'aménagement du temps de travail.

Les syndicats doutent aussi que les ajustements actuariels proposés, punitifs avant 65 ans et incitatifs après, puissent vraiment garantir plus de flexibilité dans la transition du travail

à la retraite. Ils y voient un nivellement vers le bas des prestations de retraite qui forcera certains travailleurs à rester en emploi plus longtemps que prévu, faute de ressources suffisantes.

DÉPART À LA RETRAITE, SYSTÈME DE SÉCURITÉ DU REVENU À LA RETRAITE ET RÉGIME FISCAL

Le choix du moment du départ à la retraite est fonction d'une multitude de facteurs personnels (retraite du conjoint, motivation au travail, état de santé, âge, etc.) et financiers (richesse personnelle, pension de retraite privée, perspectives de revenu, etc.), parmi lesquels se trouvent les prestations du RRQ/RPC. En 2001, ces prestations comptaient pour 16 p. 100 du revenu des ménages bénéficiaires. Cela dit, pour être efficace, la réforme proposée par la Régie ne doit pas se faire en vase clos.

En mai 2004, l'Institut C.D. Howe, a publié à cet égard une recherche d'Yvon Guillemette dans laquelle celui-ci présentait une simulation des effets des propositions de la Régie sur le revenu des particuliers en considérant l'interaction du RRQ avec les autres transferts gouvernementaux aux particuliers (SV, SRG, etc.) et la fiscalité⁽¹¹⁾. Cette simulation visait à déterminer l'amplitude des changements de revenus occasionnés par les nouvelles propositions de la Régie et la mesure dans laquelle ils pourraient influencer sur le moment du départ à la retraite d'un travailleur. Comportant un certain nombre d'hypothèses et s'appuyant sur trois personnes types aux profils de richesse et de revenu différents, elle conduit aux conclusions suivantes :

1. Globalement, les propositions de la Régie auraient pour effet d'inciter les travailleurs à se maintenir en emploi plus longtemps, en plus d'améliorer l'équité du régime.
2. Les travailleurs à faible revenu seraient ceux qui trouveraient le moins d'avantages à rester en emploi, les bonifications financières offertes par le RRQ étant annulées par la fiscalité des particuliers.
3. Les incitatifs offerts aux travailleurs à faible revenu pour qu'ils se maintiennent en activité au-delà de 65 ans seraient aussi annulés par une réduction des prestations du SRG.
4. Pour les personnes ayant un profil de revenu et de richesse représentatif de la moyenne des travailleurs, les propositions de la Régie, en interaction avec le reste du système de sécurité du revenu de retraite, auraient une influence positive significative sur l'incitation au maintien en emploi. Ce résultat est un élément démontrant la pertinence des propositions de la Régie.

(11) Yvan Guillemette, « La réforme du RRQ : Comment elle réduirait les factures de désincitation au travail après 60 ans », *Institut C.D. Howe – Commentaire*, n° 199, mai 2004 (http://www.cdhowe.org/pdf/commentary_199_french.pdg).

5. Pour les travailleurs à revenu élevé et disposant d'une plus grande richesse personnelle, l'importance relativement plus faible des prestations de la Régie dans le revenu de retraite fait en sorte que les incitatifs supplémentaires que comportent les nouvelles propositions sont peu importants lorsqu'il s'agit de décider du moment du retrait du marché du travail.

Guillemette constate que les propositions de la Régie seront le plus déterminantes pour le maintien prolongé en activité des travailleurs qui ont gagné un revenu égal ou presque au niveau maximal assurable durant leur vie active. Pour ces travailleurs, les propositions de la Régie réduiront le taux de remplacement du revenu des prestations de retraite entre 60 et 63 ans et augmenteront l'incitation à poursuivre une activité professionnelle.

La proposition la plus intéressante de la Régie, selon Guillemette, est la possibilité pour tous de recevoir des prestations du RRQ tout en continuant à travailler. Cette proposition, mise en avant depuis un certain temps par quelques auteurs⁽¹²⁾, est particulièrement bien adaptée au contexte d'une main-d'œuvre vieillissante et répond au besoin partagé par les entreprises et les travailleurs de favoriser une transition graduelle entre la vie active et la retraite. Les effets possibles de cette proposition sur les flux de trésorerie du RRQ et sa solidité financière ne sont toutefois pas clairs et méritent d'être étudiés sérieusement au préalable.

CONCLUSION

Les propositions avancées par la Régie⁽¹³⁾ pour augmenter le taux d'activité des travailleurs âgés s'inspirent largement des mesures mises en place ou annoncées par de nombreux pays occidentaux aux prises avec le vieillissement de leur main-d'œuvre. Ces propositions peuvent toutefois être qualifiées de plus modérées, puisqu'elles sont incitatives plutôt que coercitives. En effet, contrairement aux États-Unis ou à certains pays d'Europe, la question du report de l'âge normal de la retraite n'est pas encore à l'ordre du jour au Canada⁽¹⁴⁾. Il faut dire que par rapport à bon nombre de pays, le système canadien de retraite est relativement

(12) William Robson, « *Aging Populations and the Workforce: Challenges for Employers* », and a *BNAC Statement*, Winnipeg British-North American Committee, 2001 (http://www.cdhowe.org/pdf/BNAC_Aging_Populations.pdf).

(13) Certaines propositions contenues dans le document de consultation sur l'avenir du RRQ n'ont pas été discutées dans le présent document, notamment celles relatives à la rente d'invalidité ou de décès.

(14) Philippe Le Goff, *Le report de l'âge normal de la retraite : Option de politique socioéconomique ou nécessité pour le Canada?*, PRB 03-11F, Service d'information et de recherche parlementaires, Bibliothèque du parlement, 10 septembre 2003, p. 16 (<http://pintrabp.parl.gc.ca/lopimages2/prbpubs/pdf/bp1000/prb0311-f.pdf>).

solide et bien provisionné pour répondre au défi démographique. Certains ajustements sont néanmoins nécessaires pour lui rendre son lustre d'origine. À cet égard, les propositions de la Régie sont proactives et répondent aux commentaires récents de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), selon laquelle le principal défi qui attend le Canada en matière de régime de pensions est le relèvement de l'âge effectif du départ à la retraite pour mieux équilibrer durée de vie active et durée de retraite. Reste à savoir si les propositions seront suffisantes pour donner les résultats escomptés.

Même si les propositions sont généralement bien accueillies, les observateurs affirment que pour des raisons d'efficacité dans l'atteinte des objectifs visés, elles ne peuvent pas être mises en œuvre en vase clos, c'est-à-dire abstraction faite des autres composantes du système canadien de sécurité de revenu de retraite. Si les simulations de l'Institut C.D. Howe sont justes, une réforme concertée de l'ensemble du système de sécurité du revenu de retraite aurait probablement plus de chance de produire les résultats escomptés par la Régie. À cet égard, le RPC, le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux auraient intérêt à collaborer pour mettre au point une politique globale et cohérente visant le maintien en emploi des travailleurs plus âgés. En effet, bien que de façon légèrement moins aiguë, les autres provinces sont elles aussi aux prises avec le même problème que le Québec.

Il est aussi impératif que toute proposition actuelle ou future permette au RPC et au RRQ de demeurer équivalents, et ce, pour des raisons de mobilité de la main-d'œuvre et de compétitivité. D'ailleurs, c'est précisément pour limiter les pressions qui pourraient mener à un écart des taux de cotisations entre les deux régimes que les propositions actuelles de la Régie entraîneront globalement une baisse des prestations versées. Le RRQ est en effet en position financière défavorable par rapport au RPC en raison de sa plus grande générosité au chapitre des conditions d'admissibilité à une rente d'invalidité pour les cotisants de 60 à 64 ans et parce que le Québec vieillit plus rapidement que le reste du Canada.

En définitive, compte tenu de la santé financière actuelle des caisses publiques de retraite, du faible taux de remplacement des prestations du RRQ/RPC et des changements prévus du côté des régimes de pension privés, l'approche modérée proposée par la Régie est probablement la bonne. Les propositions de la Régie pourraient jouer le rôle de simple catalyseur dans la mesure où les nouvelles générations de travailleurs devront sans doute se résigner à rester à l'œuvre plus longtemps ou espérer moins d'argent à la retraite aussi longtemps que durera la bulle démographique du baby-boom. Des mesures plus coercitives, comme le report de l'âge normal de la retraite, pourraient actuellement être jugées trop radicales.