

# Expansion du RRQ : le Québec pourrait faire mieux et à moindre coût

CET – 004M  
C.P. – P.L. 149  
Régime de rentes  
du Québec

*Consultations particulières et auditions publiques sur le projet de loi n° 149, Loi bonifiant le régime de rentes du Québec et modifiant diverses dispositions législatives en matière de retraite*

*Simon Gaudreault, directeur des affaires économiques, Québec*

*Martine Hébert, vice-présidente principale et porte-parole nationale*

## Introduction

La Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI), représentant 109 000 PME au pays dont environ une sur cinq du Québec, tient à remercier la Commission de l'économie et du travail de l'Assemblée nationale du Québec pour son invitation à participer aux consultations sur le projet de loi n° 149, *Loi bonifiant le régime de rentes du Québec et modifiant diverses dispositions législatives en matière de retraite (PL149)*.

Les employeurs du Québec, dont l'immense majorité est constituée de PME, sont des acteurs incontournables de toute discussion sur les régimes de retraite. D'ailleurs, la FCEI a déjà eu l'opportunité ces dernières années d'exposer les réalités et propositions des chefs de PME sur l'important enjeu des retraites, que cela soit dans le cadre de son avis sur le Rapport D'Amours en 2014<sup>1</sup>, dans la sphère publique<sup>2</sup> ou encore plus récemment lors de son mémoire déposé en 2017 dans le cadre de la consultation publique sur le Régime des rentes du Québec (RRQ)<sup>3</sup>.

Le présent mémoire vient compléter ces interventions en faisant de brefs rappels et en abordant plus spécifiquement certains éléments du PL149.

<sup>1</sup> FCEI (2014), *Les retraites : vers une solution durable et équitable pour tous — Avis de la FCEI dans le cadre des consultations particulières sur le rapport « Innover pour pérenniser le système de retraite »*, [goo.gl/n4KVOq](http://goo.gl/n4KVOq).

<sup>2</sup> Par exemple : Martine HÉBERT et Simon GAUDREAU (2016), « Régimes publics de pensions — Le mirage d'une hausse des cotisations », *La Presse Plus*, [goo.gl/bppynq](http://goo.gl/bppynq).

<sup>3</sup> FCEI (2017), *RRQ : Ce que veulent les travailleurs et les employeurs québécois — Mémoire déposé dans le cadre de la consultation publique 2017 sur le Régime des rentes du Québec*, [goo.gl/G9GKod](http://goo.gl/G9GKod).

---

## Principaux paramètres de la proposition contenue dans le PL149

- Le PL149 propose de hausser les prestations de retraite procurées par le RRQ pour tous les travailleurs du Québec en faisant passer de 25 % à 33,33 % le taux de remplacement, et ce, sur une plus large tranche de revenu admissible.
- Pour payer ces mesures, il prévoit une hausse des taux et des seuils de cotisations pour les travailleurs et employeurs.
- Les changements sont mis en place graduellement entre 2019 et 2025. De plus, comme ils sont pleinement capitalisés, ils prennent leur plein effet après 40 ans. Les premiers retraités à en profiter pleinement seront donc ceux de la cohorte de 2065.
- Selon l'évaluation actuarielle du gouvernement présentée avec le PL149<sup>4</sup>, à la fin de la période de mise en place en 2025, les cotisations supplémentaires annuelles découlant des seuls changements seront de **4,3 milliards de dollars** pour l'ensemble des travailleurs et employeurs du Québec. Elles continueront de croître par la suite en fonction de la masse salariale cotisable au Québec. Pour l'année 2065, elles atteindront 17,2 milliards de dollars.

---

## Quelques rappels utiles

### Combien de travailleurs faut-il vraiment aider?

Le PL149 propose une bonification du régime de retraite qui s'adresse à **100 %** des travailleurs du Québec.

Mais est-ce que l'étendue des problèmes de retraite est vraiment aussi importante? Plusieurs experts ont partagé des estimations à ce sujet qui indiquent clairement que cela n'est pas le cas :

- Selon le Rapport D'Amours<sup>5</sup>, citant un rapport de 2010 de la RRQ basé sur des données de Statistique Canada, « **33 %** de l'ensemble des ménages québécois n'épargnent pas suffisamment pour atteindre un taux de remplacement de 60 % à la retraite, s'ils prennent leur retraite à 65 ans ».
- En 2014, une étude de McKinsey&Company concluait que seuls **12 %** des ménages québécois n'étaient pas en bonne voie de maintenir ou d'augmenter leur niveau de vie à la retraite<sup>6</sup>;
- Dans un livre sur la retraite paru en 2012<sup>7</sup>, l'actuel ministre des Finances du Canada Bill Morneau et son coauteur estiment que seulement **7 %** des ménages retraités de la classe moyenne canadienne ne sont pas en mesure de remplacer de manière suffisante (selon le critère de Statistique Canada) leur niveau de consommation préretraite;

---

<sup>4</sup> RETRAITE QUÉBEC (2017), Rapport actuariel modifiant l'Évaluation actuarielle du Régime de rentes du Québec au 31 décembre 2015, [goo.gl/6p9EuV](http://goo.gl/6p9EuV).

<sup>5</sup> COMITÉ D'EXPERTS SUR L'AVENIR DU RÉGIME DE RETRAITE QUÉBÉCOIS (2013), *Innover pour pérenniser le système de retraite*, [goo.gl/zcuW9t](http://goo.gl/zcuW9t)

<sup>6</sup> MCKINSEY&COMPANY (2014), *Les Québécois sont-ils prêts pour la retraite? — Ce que les faits nous révèlent*, [goo.gl/eTtPf4](http://goo.gl/eTtPf4)

<sup>7</sup> Fred VETTESE et Bill MORNEAU, *The Real Retirement — Why You Could Be Better Off Than You Think, and How to Make That Happen*, Wiley, p.101.

*« Devons-nous réellement sonner l'alarme sur une crise nationale des retraites pour un si petit groupe? L'autre 93 % des ménages de la classe moyenne va très bien s'en tirer. »  
[notre traduction]*

- Frank Vettese et Bill Morneau (2012), *The Real Retirement*, p.102.

Les différences entre ces diverses estimations s'expliquent facilement. D'abord, précisons que le pourcentage de Statistique Canada cité par le Rapport D'Amours ne considère pas le « quatrième pilier » du système de retraite, qui inclut tous les actifs immobiliers et ceux non enregistrés (c.-à-d. hors régimes complémentaires de retraite, REER, etc.). Il s'agit d'une omission significative qui a depuis été reconnue par Statistique Canada, comme l'indique Bill Morneau dans son livre<sup>8</sup>. Ensuite, poursuit ce dernier, le groupe problématique selon les données de Statistique Canada contient un nombre disproportionné de ménages à hauts revenus (dernier quintile) qui ont de toute façon des ressources significatives et ne sont pas à risque d'éprouver des difficultés à combler les besoins les plus importants à la retraite. Par ailleurs, la cible de 60 % de remplacement de revenus semble élevée, comme nous le verrons plus loin. Pour sa part, McKinsey inclut seulement 30 % d'actifs immobiliers et aussi les ménages à revenus élevés, ce qui explique le pourcentage légèrement plus haut que Morneau.

Pour ce qui est des travailleurs à faibles revenus, à l'instar de nombre d'experts dont la plupart des sources citées dans ce mémoire, la FCEI est d'avis que le système de retraite actuel les protège adéquatement et est même en mesure d'augmenter leur revenu disponible une fois à la retraite.

### Des besoins d'épargne retraite surestimés?

Le PL149 vise à faire passer le taux de remplacement des revenus à la retraite du RRQ de 25 % à 33,33 %.

La cible régulièrement retenue pour établir les besoins à la retraite consiste à accumuler suffisamment d'épargne pour remplacer 70 % des revenus pré-retraite. Ainsi, dans son document de soutien en vue de la consultation de 2017 sur le RRQ, Retraite Québec indique que « [s]elon les critères habituels, une personne a besoin d'environ 70 % de son revenu annuel brut moyen des dernières années de sa vie active pour maintenir son niveau de vie à la retraite »<sup>9</sup>. Elle estime aussi à près de 39 % le taux de remplacement des régimes publics de retraite (PSV + RRQ) pour une personne prenant sa retraite à 65 ans et gagnant un revenu annuel de 50 000 \$, soit un revenu près du MGA et du revenu médian des travailleurs permanents à temps plein.

En se basant sur ces chiffres, il serait tentant de conclure qu'il existe un bien grand écart entre les besoins des gens et les ressources qui proviennent des régimes publics, d'où peut-être l'idée d'ajouter 8,33 % au taux de couverture du RRQ pour le rendre plus généreux, bien que plus coûteux. Toutefois, la cible de 70 % est si largement contestée par les experts qu'il apparaît même assez curieux que le gouvernement ait choisi de la retenir dans un document officiel aussi récent. En effet, l'Institut canadien des actuaires juge que « [c]e ratio est trop élevé pour bien des personnes et n'est pas un point de référence utile dans le débat sur le rôle des régimes publics<sup>10</sup>»,

<sup>8</sup> *Ibid.* p.96-100.

<sup>9</sup> RETRAITE QUÉBEC (2016), *Constats sur la retraite au Québec* — Document de soutien, [goo.gl/bJvfOy](http://goo.gl/bJvfOy).

<sup>10</sup> INSTITUT CANADIEN DES ACTUAIRES (2015), *Prendre des mesures opportunes pour répondre aux besoins des retraités canadiens futurs*, position publique, [http://www.ledevoir.com/documents/pdf/rapport\\_ica.pdf](http://www.ledevoir.com/documents/pdf/rapport_ica.pdf).

alors que plusieurs estiment qu'il varie plutôt selon une multitude de situations personnelles et pourrait se situer autour de 50 %<sup>11</sup>. Bill Morneau et son coauteur jugent pour leur part que pour une famille faisant partie de la classe moyenne canadienne avec deux enfants, propriétaire de sa maison, sans régime d'employeur et contribuant 2,1 % de son salaire annuellement à son REER, cette cible est de 46 %. Ce dernier ajoute que dans la vaste majorité des cas, la cible se situera entre 40 % et 60 %, et que 50 % est ainsi un bon point de départ.

Le travailleur québécois moyen peut-il s'en sortir en fonction d'un scénario typique? Le Calculateur Retraite de Desjardins<sup>12</sup> nous permet de faire des simulations intéressantes. Nous avons posé les hypothèses suivantes :

- Travailleur de 30 ans qui commence à cotiser, salaire annuel de 40 000 \$, aucune épargne, pas de régime de retraite d'employeur;
- Cotisation au REER de 6,8 %<sup>13</sup> et cotisation annuelle au CELI de 500 \$;
- Taux de rendement moyen sur placements (4,1 % selon Desjardins), espérance de vie 90 ans.

Si le travailleur souhaite prendre sa retraite à 62 ans, il peut espérer couvrir jusqu'à 51 % de son revenu actuel avec son épargne privée et la couverture actuelle des régimes publics dont fait partie le RRQ, rencontrant ainsi la cible définie par plusieurs experts, et ce sans même tenir compte du quatrième pilier (immobilier, actifs hors REER ou CELI, etc.).

La FCEI continue donc de se questionner sur la pertinence de bonifier le RRQ pour l'ensemble des travailleurs. Elle aurait nettement préféré que le gouvernement s'en abstienne ou adopte sa proposition modulée selon les revenus.

## Où est la flexibilité?

Bien sûr, on peut s'interroger sur la cible à atteindre, certains souhaitant remplacer seulement 45 % de leurs revenus, d'autres voulant aller jusqu'à 60 %, voire 70 % de leurs revenus. Toutefois, puisque les besoins moyens raisonnables (51 %) sont déjà bien atteints avec des hypothèses d'épargne privée somme toute standards et qui omettent beaucoup d'épargne (pilier 4), il y a lieu de s'interroger sur le besoin d'ajouter 8,33 % de couverture additionnelle pour tous. Comme noté plus haut, le taux de remplacement des régimes publics (PSV + RRQ) pour une personne prenant sa retraite à 65 ans et gagnant un revenu annuel de 50 000 \$ est déjà de 39 %. La bonification au RRQ proposée viendrait porter cette couverture à plus de 47 %, laissant ainsi un bien petit rôle à l'épargne privée (les troisième et quatrième piliers de notre système de retraite) pour atteindre une cible réaliste de taux de remplacement de revenu à la retraite. Cela est aussi bien sûr sans compter sur les effets de cannibalisation qui ne manqueront pas de se produire, la hausse des cotisations obligatoires au RRQ venant réduire le revenu disponible des travailleurs qui auraient plutôt souhaité investir dans l'immobilier ou cotiser à leur REER, CELI ou autre.

---

<sup>11</sup> Voir par exemple : Jonathan CHEVREAU (2010), « Generating 70% replacement ratio to retire at 65 requires 35 years of saving 10 to 21% of income », *National Post*, [goo.gl/78XKbr](http://goo.gl/78XKbr)

<sup>12</sup> <https://www.desjardins.com/outils/calculateur-retraite/index.jsp>

<sup>13</sup> Taux de cotisation net moyen tiré de : STATISTIQUE CANADA (2017), « Tendances des cotisations aux REER et des retraits préalables à la retraite, 2000 à 2013 », [goo.gl/e8WY71](http://goo.gl/e8WY71).

Ne devrait-on pas plutôt laisser aux travailleurs la latitude de décider s'ils veulent investir davantage pour leur retraite et où, plutôt que de tenter de tout couvrir avec les seuls régimes publics (piliers 1 et 2)? La proposition du PL149 risque de rendre le système de retraite québécois bien plus rigide et donc moins en mesure de s'adapter à la grande variété de situations et préférences personnelles des Québécois en matière de retraite. D'ailleurs, en raison de ces réalités individuelles très variables, les experts de la retraite mettent souvent en garde contre l'adoption d'une cible de remplacement universelle.

### Durée de la retraite : pas de péril en la demeure

Puisque l'espérance de vie augmente, il est important que la durée de participation au marché du travail augmente également afin de préserver un équilibre entre la proportion de la vie consacrée à la carrière (et donc à cotiser pour sa retraite) et le reste de la vie. C'est cet équilibre, entre autres, qui permet de garantir la viabilité de nos stratégies d'épargne retraite.

Justement, autant Statistique Canada que Retraite Québec montrent que le taux de participation au marché du travail des travailleurs plus expérimentés a augmenté au cours des dernières décennies.

Ainsi, Statistique Canada<sup>14</sup> estime que l'engouement pour les retraites hâtives vécu au cours des années 1980 et 1990 s'est inversé à partir de 1997 au Canada. Pointant vers une plus grande scolarisation et une moins grande pénibilité du travail, son analyse montre que le taux d'emploi des travailleurs de 55 ans et plus a gagné 12 points de pourcentage et connu une ascension quasi continue jusqu'à la fin de la période étudiée, soit 2010.

Pour sa part, Retraite Québec<sup>15</sup> analyse le même type de tendance entre 1998 et 2015 et ajoute que le taux d'activité des 50-59 ans est davantage semblable au reste du Canada, États-Unis et OCDE que chez les 60-69, ce qui pourrait potentiellement indiquer une amélioration chez les plus jeunes cohortes de travailleurs.

Les besoins supplémentaires d'épargne retraite en raison d'une supposée vague de retraites hâtives semblent donc exagérés.

### Des interrogations sur l'argument de l'harmonisation

Puisque le gouvernement fédéral a donné son aval à une expansion du Régime de pensions du Canada (RPC) selon les mêmes paramètres que ceux contenus au PL149, des voix s'élèvent pour que le projet de loi soit adopté au nom de la « portabilité » du régime québécois. Ce principe favorise l'harmonisation des paramètres principaux du RPC et du RRQ pour permettre aux travailleurs qui cotisent dans un régime de faire reconnaître leurs acquis dans l'autre régime, par exemple lorsqu'ils déménagent dans une autre province.

L'harmonisation du RRQ au RPC, plaide-t-on aussi, permettrait de simplifier les formalités pour les entreprises qui ont des travailleurs au Québec et dans d'autres provinces.

---

<sup>14</sup> STATISTIQUE CANADA (2011), « Reporter sa retraite : une tendance récente? », [goo.gl/wBrgrN](http://goo.gl/wBrgrN).

<sup>15</sup> RETRAITE QUÉBEC (2016), *op. cit.* p.3.

La FCEI s'interroge face à ces arguments. D'une part, elle rappelle que selon l'évaluation actuarielle de Retraite Québec<sup>16</sup>, les coûts ajoutés suite aux seuls changements prévus au PL149 sont de **4,3 milliards de dollars** pour l'ensemble des travailleurs et employeurs du Québec. Les coûts d'harmonisation pour les employeurs du Québec se comptent-ils vraiment en milliards? Il ne semble pas aisé de répondre à cette question, les données sur les transferts entre les régimes étant difficiles à trouver. À tout prendre, il y a fort à parier que les chefs de PME du Québec, dont probablement la majorité engage seulement au Québec, préféreront le statu quo pour éviter la facture salée de la hausse des cotisations.

Qu'en est-il de la portabilité pour les travailleurs québécois? Le gouvernement du Québec ne semble pas avoir tant de difficulté que cela à conclure des ententes avec d'autres régimes de retraite pour permettre à ceux qui travaillent à l'extérieur du Québec de payer leurs cotisations au Québec. Il a en effet déjà des ententes de sécurité sociale avec 36 pays qui permettent le versement de rentes de sécurité sociale à la retraite<sup>17</sup>.

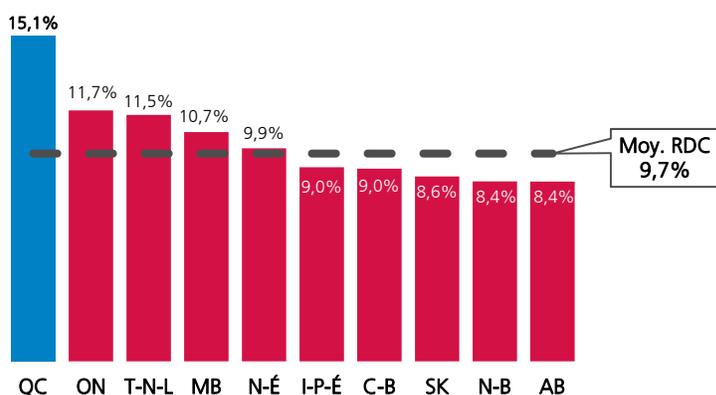
### La réalité fiscale des entreprises au Québec : un manque criant de compétitivité

Le PL149 prévoit 1 % de cotisations additionnelles pour les employeurs sur le maximum actuel, plus 4 % sur une nouvelle tranche de salaire cotisable allant de 100 % à 114 % du maximum actuel.

Comme le gouvernement le soulignait très justement dans son document de réflexion en vue des consultations de l'été dernier, «les prélèvements sur la masse salariale des employeurs du Québec sont déjà les plus importants au Canada.<sup>18</sup>». Comme le montre la figure 1 tirée de ce document, les PME du Québec y paient plus d'une fois et demie les taxes sur la masse salariale prélevées en moyenne dans les autres provinces. Le PL 149 viendra encore exacerber cet état de fait.

Figure 1 :

### Taxes sur la masse salariale, taux effectif par province



Source : Gouvernement du Québec, 2016.

<sup>16</sup> RETRAITE QUÉBEC (2017), *op. cit.* p.2.

<sup>17</sup> RETRAITE QUÉBEC (2017), « Tableau des signataires d'une entente de sécurité sociale », [goo.gl/5cqAOX](http://goo.gl/5cqAOX).

<sup>18</sup> RETRAITE QUÉBEC (2016), *Consolider le Régime pour renforcer l'équité intergénérationnelle* — Document de consultation, [goo.gl/2Wds4U](http://goo.gl/2Wds4U).

## Quelques solutions de retraite davantage proactives et ciblées

La FCEI estime que des solutions de retraite davantage proactives existent et mériteraient d'être sérieusement envisagées dans le cadre de l'étude de ce projet de loi.

### Faire d'une pierre deux coups : inciter au travail

Alors que le Québec connaît des pénuries de main-d'œuvre dans plusieurs secteurs et régions, nos travailleurs plus expérimentés pourraient être mis à contribution pour répondre à une partie des besoins. On ferait alors d'une pierre deux coups, car en les incitant à travailler plus longtemps, on permet aux travailleurs d'être mieux préparés pour la retraite.

*« Si l'on prenait notre retraite trois ans plus tard que nous le faisons maintenant, toutes nos préoccupations à propos de la suffisance des revenus à la retraite en viendraient pratiquement à disparaître. » [notre traduction]*

- Frank Vettese et Bill Morneau (2012), *The Real Retirement*, p.11.

Une simple démonstration permet d'illustrer le puissant effet sur la retraite d'allonger les carrières. Ainsi, dans notre exemple plus haut réalisé avec le Calculateur Retraite de Desjardins, si le travailleur prend sa retraite trois ans plus tard, à 65 ans, toutes choses étant égales par ailleurs, il peut se permettre un taux de remplacement de revenu de 60 % (vs 51 % avant) ou encore des placements à plus faible risque ou même un taux de cotisation à ses REER réduit de moitié.

La FCEI soumet donc les recommandations suivantes afin d'inciter au travail et de diminuer la pression sur le régime :

#### **Recommandation 1**

**Augmenter la participation au marché du travail des travailleurs d'expérience en :**

- **Bonifiant le crédit d'impôt pour travailleur de 62 ans ou plus et en s'assurant que l'âge demeure toujours égal à l'âge de début d'éligibilité au RRQ;**
- **Instaurant un congé de cotisations sociales pour les travailleurs de 62 ans ou plus et leurs employeurs;**
- **Bonifiant la prime au travail;**
- **Repoussant l'âge auquel les travailleurs doivent transformer leur REER en FERR et commencer à les retirer;**
- **Permettant de repousser le moment de retirer le RRQ aussi longtemps que la personne travaille.**

### Faire un réel effort d'éducation et de conscientisation

Puisque les mesures prévues au PL149 ne prendront leur plein effet qu'en 2065, on peut dire que les clientèles visées sont clairement les cohortes les plus jeunes de travailleurs québécois, voire les futurs Québécois.

Dans cette optique, il est des plus curieux que dans notre débat collectif sur l'avenir de la retraite, nous n'abordions pratiquement jamais la question à partir de son point de départ, c'est-à-dire l'éducation et la conscientisation des travailleurs sur l'importance de l'épargne retraite.

Une meilleure connaissance des enjeux de retraite peut faire toute une différence. Ainsi, toujours avec notre exemple du Calculateur Retraite de Desjardins, on peut voir que le travailleur qui cotise dès 25 ans au lieu de 30 ans, arrivera à prendre sa retraite à 62 ans avec un taux de remplacement de revenu de 54 % (vs 51 % à 30 ans).

Pour conscientiser davantage les travailleurs actuels et futurs à l'importance de l'épargne retraite, la FCEI soumet la recommandation suivante :

### **Recommandation 2**

**Examiner en priorité l'introduction de mesures de formation et de conscientisation à l'épargne retraite, par le biais du système éducatif, en collaboration avec les planificateurs financiers ou autres.**

## **Continuer de miser sur les RVER mais retirer les obligations faites aux employeurs**

La FCEI fait en outre remarquer que le dernier né des véhicules d'épargne pour la retraite, c'est-à-dire le Régime volontaire d'épargne retraite (RVER), vient tout juste de commencer à être implanté. Or, à peine né de la volonté gouvernementale de procurer un outil supplémentaire et efficace de planification de la retraite, en bonifiant le RRQ le gouvernement s'apprête à cannibaliser le RVER. En effet, à ce moment-ci une bonification du RRQ risque d'avoir pour effet d'aiguiller, par la contrainte, un potentiel d'épargne qui aurait pu être dirigé vers le RVER. Voilà une illustration d'un phénomène où il est légitime de craindre que la main droite ne soit en train de défaire ce que fait la main gauche.

La FCEI estime qu'il serait plus logique pour le gouvernement du Québec de laisser au RVER, qui demeure un véhicule adapté aux besoins des PME, le temps de faire ses preuves et de miser sur cet instrument plutôt que de procéder à une bonification du RRQ.

Par ailleurs, la FCEI estime que la bonification du RRQ vient enlever toute justification au maintien des obligations pour les employeurs d'offrir un RVER.

### **Recommandation 3**

**Laisser le temps aux RVER de faire leurs preuves avant de procéder à une bonification du RRQ et procéder à une étude approfondie de l'effet potentiel de « cannibalisation » entre le RRQ et les autres régimes privés de retraite (REER, RVER, etc.).**

**Amender le PL afin de prévoir l'abrogation ou de retarder l'entrée en vigueur des obligations faites aux employeurs d'offrir un RVER.**

## Hausser l'exemption générale de cotisation

Les travailleurs québécois bénéficient d'un congé de cotisation au RRQ sur les premiers 3 500 \$ gagnés chaque année. En fait, l'article 42 de la loi sur la RRQ<sup>19</sup> stipule que :

*L'exemption générale est égale :*

- a) pour les années 1966 à 1974, à 12 % du maximum des gains admissibles pour l'année;*
- b) pour les années 1975 à 1997, à 10 % du maximum des gains admissibles pour l'année;*
- c) pour toute année à compter de l'année 1998, à 3 500 \$.*

Si l'exemption était toujours égale à 12 % du MGA, elle serait de 6 600 \$ en 2017. La FCEI note que dans l'une de ses propositions pour réformer les retraites au Québec<sup>20</sup>, la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) a proposé d'augmenter l'exemption sur les cotisations de 3 500 \$ à 7 000 \$. Par ailleurs le régime d'imposition des particuliers au Québec prévoit une exemption sur les premiers 11 635 \$ gagnés par les travailleurs.

Afin de protéger la compétitivité de nos entreprises et puisque les travailleurs à faible revenu sont protégés adéquatement et même en mesure d'augmenter leur revenu disponible une fois à la retraite, la FCEI formule la recommandation suivante :

### **Recommandation 4**

**Hausser l'exemption générale prévue au RRQ.**

## Contrer les effets négatifs de la hausse des cotisations au RRQ

Comme nous l'avons vu, le Québec fait déjà piètre figure à l'échelle des provinces en matière de compétitivité fiscale pour les PME. Le PL149 prévoit 1 % de cotisations additionnelles pour les employeurs sur le maximum actuel, plus 4 % sur une nouvelle tranche de salaire cotisable allant de 100 % à 114 % du maximum actuel, représentant des milliards en ponctions additionnelles. Nous savons que les taxes sur la masse salariale ont des effets néfastes notamment sur la croissance de l'emploi et des salaires, et ce, particulièrement dans les PME. C'est pourquoi, la FCEI estime que des mesures de mitigation doivent être mises en place afin d'aider les PME à atténuer les impacts de la hausse de cotisations.

Ainsi, si le gouvernement décide d'adopter le PL149, la FCEI recommande ce qui suit :

### **Recommandation 5**

**Advenant une expansion du RRQ selon les modalités du PL149, mettre en place les mesures de mitigation suivantes pour les PME :**

<sup>19</sup> LÉGIS QUÉBEC (2017), Loi sur le régime de rentes du Québec, [goo.gl/ajTaqN](http://goo.gl/ajTaqN).

<sup>20</sup> FTQ (2012), Une retraite à l'abri des soucis – Campagne FTQ, présentation, [goo.gl/jei7cE](http://goo.gl/jei7cE).

- **Diminuer les contributions au Fonds des services de santé (FSS) d'un montant égal aux ponctions additionnelles de RRQ sur la masse salariale incombant aux employeurs;**
- **Supprimer l'obligation pour les employeurs de mettre en place des RVER.**

---

## Conclusion

La FCEI espère avoir par la présente mis en lumière encore une fois, que les travailleurs en situation problématique à la retraite représentent un groupe bien plus restreint que certains groupes veulent le faire croire, que le taux de remplacement du revenu procuré par les régimes publics de retraite est déjà élevé en fonction de cibles raisonnables et qu'en conséquence l'expansion du RRQ représente une solution mur-à-mur à un problème ciblé. On peut également se questionner sur les réels motifs qui poussent certains groupes syndicaux à demander une telle bonification. En effet, il faut bien se rappeler qu'une bonification du RRQ permettra d'abord et avant tout de diminuer la pression sur les généreux régimes de retraite de la fonction publique, en refillant encore une fois la facture à l'ensemble des contribuables.

Par ailleurs, à la fin de la période de mise en place de l'expansion du RRQ en 2025, les cotisations supplémentaires annuelles découlant des seuls changements du PL149 seront de **4,3 milliards de dollars** pour l'ensemble des travailleurs et employeurs du Québec. Nos PME, dont les prélèvements sur la masse salariale sont déjà les plus importants au Canada, ne peuvent se permettre cette nouvelle charge, au risque de devoir prendre des décisions difficiles (hausse des prix, baisse des heures de travail ou des hausses salariales, des investissements, etc.) qui se répercuteront ultimement sur les travailleurs et l'économie du Québec.

Des solutions de retraite davantage proactives et ciblées existent pour relever le défi circonscrit des retraites au Québec. La FCEI en a proposé plusieurs dans le présent document. Il en existe certainement d'autres. Ne cédon pas à la tentation de la facilité avec le rouleau compresseur du RRQ. Le Québec peut faire bien mieux et à moindre coût.

## Synthèse des recommandations

### Recommandation 1

Augmenter la participation au marché du travail des travailleurs d'expérience en :

- Bonifiant le crédit d'impôt pour travailleur de 62 ans ou plus et en s'assurant que l'âge demeure toujours égal à l'âge de début d'éligibilité au RRQ;
- Instaurant un congé de cotisations sociales pour les travailleurs de 62 ans ou plus et leurs employeurs;
- Bonifiant la prime au travail;
- Repoussant l'âge auquel les travailleurs doivent transformer leur REER en FERR et commencer à les retirer;
- Permettant de repousser le moment de retirer le RRQ aussi longtemps que la personne travaille.

### Recommandation 2

Examiner en priorité l'introduction de mesures de formation et de conscientisation à l'épargne retraite, par le biais du système éducatif, en collaboration avec les planificateurs financiers ou autres.

### Recommandation 3

Laisser le temps aux RVER de faire leurs preuves avant de procéder à une bonification du RRQ et procéder à une étude approfondie de l'effet potentiel de « cannibalisation » entre le RRQ et les autres régimes privés de retraite (REER, RVER, etc.).

Amender le PL afin de prévoir l'abrogation ou de retarder l'entrée en vigueur des obligations faites aux employeurs d'offrir un RVER.

### Recommandation 4

Considérer une hausse de l'exemption générale prévue au RRQ.

### Recommandation 5

Advenant une expansion du RRQ selon les modalités du PL149, mettre en place les mesures de mitigation suivantes pour les PME :

- Diminuer les contributions au Fonds des services de santé (FSS) d'un montant égal aux ponctions additionnelles de RRQ sur la masse salariale incombant aux employeurs;
- Supprimer l'obligation pour les employeurs de mettre en place des RVER.