

CAS - 005M
C.P. - P.L. 68

Loi modifiant la Loi sur les régimes
complémentaires de retraite, la Loi
sur le régime de rentes du Québec et
d'autres dispositions législatives

*Le projet de loi n° 68, Loi modifiant
la Loi sur les régimes complémentaires de retraite
la Loi sur le régime de rentes du Québec et
d'autres dispositions législatives*
Commentaires du Conseil du patronat du Québec et
la Fédération des chambres de commerce du Québec près
la Commission des affaires sociales
de l'Assemblée nationale

CPQ Conseil
du patronat
du Québec

Pour avoir l'assurance
d'être entendu et défendu



*Le projet de loi n° 68, Loi modifiant
la Loi sur les régimes complémentaires de retraite,
la Loi sur le régime de rentes du Québec et
d'autres dispositions législatives*
Commentaires du Conseil du patronat du Québec et
de la Fédération des chambres de commerce du Québec présentés à
la Commission des affaires sociales
de l'Assemblée nationale

CPQ – Mai 2008

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque et Archives du Canada
2^{er} trimestre 2008

TABLE DES MATIÈRES

VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION ET PÉNURIE DE TRAVAILLEURS	1
INTÉRÊT DE LA RETRAITE PROGRESSIVE	3
CARACTÈRE VOLONTAIRE DES NOUVELLES MESURES	4
ATTENTION AU FARDEAU ADMINISTRATIF	5
MODIFICATIONS À LA LOI SUR LE RÉGIME DE RENTES DU QUÉBEC	5
AUTRES CONSIDÉRATIONS	5



*Le projet de loi n° 68, Loi modifiant la
Loi sur les régimes complémentaires de retraite,
la Loi sur le régime de rentes du Québec
et d'autres dispositions législatives :*
Commentaires
du Conseil du patronat du Québec
et de la Fédération des chambres de commerce du Québec
présentés à
la Commission des affaires sociales
de l'Assemblée nationale

Le Conseil du patronat du Québec (CPQ) et la Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ) remercient la Commission des affaires sociales de leur donner la possibilité d'exprimer le point de vue du milieu des affaires à l'occasion de la consultation sur le projet de loi n° 68, *Loi modifiant la Loi sur les régimes complémentaires de retraite, la Loi sur le régime de rentes du Québec et d'autres dispositions législatives.*

Le CPQ et la FCCQ accueillent favorablement ce projet de loi visant à maintenir en emploi des travailleurs expérimentés. Les mesures proposées contribueront à répondre en partie aux problèmes de pénurie de main-d'œuvre qualifiée, lesquels constituent une préoccupation importante de nos membres et ce, en favorisant et en valorisant le travail plutôt que la retraite. Il est pertinent de souligner également la nature volontaire de ces mesures, toujours basées sur une entente entre l'employeur et l'employé.

VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION ET PÉNURIE DE TRAVAILLEURS

Pour les entreprises québécoises, le vieillissement de la population et de la main-d'œuvre ne passe pas inaperçu. La situation est d'autant plus grave que vieillissement rime souvent avec retraite hâtive. Outre les Néo-Écossais, les Québécois sont en effet ceux qui prennent leur retraite

le plus tôt au Canada. L'âge moyen du départ à la retraite est de 60 ans au Québec, alors qu'il est de 62 ans en Ontario, 61,5 ans au Canada, en moyenne, et 61,8 pour les pays membres du G-7. À cet effet, rappelons qu'en 1976, 64 % des personnes qui prenaient leur retraite avaient 65 ans ou plus. En 2001, 22 % des personnes se sont retirées du marché du travail à 65 ans ou plus alors que 49 % l'ont fait à moins de 60 ans¹. Récemment, le taux d'activité des travailleurs plus âgés a augmenté légèrement; il serait souhaitable que la tendance se maintienne pour contrecarrer l'incidence négative du vieillissement de la population active.

Différents organismes ont évalué le besoin attendu en main-d'œuvre au Québec pour les années à venir. Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale prévoit que, sur un horizon de quatre ans, 700 000 postes seront à pourvoir; 65 % d'entre eux seront disponibles à la suite de départs à la retraite. Le Conference Board du Canada évalue l'écart entre la demande et l'offre anticipées de travailleurs pour le Québec à 363 000 emplois en 2030.

Nos propres sondages placent la disponibilité de main-d'œuvre qualifiée au haut de la liste des préoccupations des employeurs. D'après le dernier sondage annuel du CPQ², parmi les facteurs que les entreprises membres du CPQ considèrent les plus critiques, trois sont reliés à la main-d'œuvre. La disponibilité de la main-d'œuvre se classe en effet en 2^e place sur 18 facteurs – elle était en première place en 2006 et 2007 – suivie de la qualité et du coût de la main-d'œuvre. La concurrence internationale, pour sa part, arrive en 5^e position.

En 2001, le CPQ avait entrepris avec la Régie des rentes du Québec un vaste sondage réalisé par la maison CROP auprès des entreprises membres du CPQ sur différents sujets dont, notamment, la retraite. Les deux tiers des entreprises sondées jugeaient que les programmes de retraite anticipée auront des conséquences plutôt négatives pour les entreprises dans les années à venir. Une majorité d'entre elles (60 %) envisageaient de mettre en place des programmes de réduction du temps de travail comprenant le versement d'une rente partielle ou un autre bénéfice de retraite.

¹ Statistique Canada. *Enquête sur la population active*.

² Rapport de sondage disponible à http://www.cpq.qc.ca/UserFiles/File/Sondages/2008/sondage08_fr.pdf

Les entreprises sont donc conscientes du problème et sont prêtes à modifier l'organisation du travail. Elles ont besoin cependant de souplesse et de flexibilité.

Compte tenu de ce qui précède, ce projet de loi vise dans le mille en tentant de renverser la tendance à la retraite anticipée et faciliter la retraite progressive à partir de 60 ans (ou 55 dans certains cas).

La vaste majorité des pays membres de l'OCDE ont déjà entrepris des réformes visant à renverser la tendance à la retraite anticipée³. Ce projet de loi s'inscrit donc dans cette mouvance.

INTÉRÊT DE LA RETRAITE PROGRESSIVE

En décembre 2003, lors d'une deuxième consultation du CPQ sur des questions plus spécifiques relatives au régime de rentes du Québec, 54 % des entreprises qui ont répondu ont dit privilégier la retraite progressive ou partielle en matière de gestion des ressources humaines dans le contexte de vieillissement par rapport à d'autres solutions.

Il faut noter que ce que le projet de loi n° 68 ne correspond pas nécessairement à ce que les employeurs entendent souvent par retraite progressive, laquelle est déjà adoptée par plusieurs travailleurs.

Nous évaluons que permettre que les régimes de retraite offrent aux participants la possibilité de prendre leur retraite de façon progressive tout en recevant une rente partielle facilite le maintien en emploi de travailleurs autrement admissibles à une retraite anticipée relativement payante. Nous souhaitons qu'il en résulte un renforcement de la flexibilité souhaitée quant à l'âge et aux modalités de prise de la retraite. De telles dispositions seront alors bénéfiques, tant pour les employeurs que pour leur personnel. Les premiers pourraient conserver plus longtemps leurs employés qualifiés et fidèles, assurer un meilleur transfert des connaissances, maintenir et même

³ Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). *Des réformes pour une société vieillissante*, 2000.

améliorer la productivité de leur entreprise. Les employés, de leur côté, pourraient effectuer une transition plus harmonieuse entre leur vie active et la retraite, accumuler une rente adéquate tout en diminuant leur temps de travail et recevoir des revenus intéressants provenant à la fois de leur salaire et de leur rente de retraite.

Il est clair que la décision de prendre sa retraite ou non peut dépendre de plusieurs facteurs, dont la satisfaction au travail, l'état de santé, la situation familiale, etc.; les considérations financières peuvent cependant jouer un rôle très important. Plusieurs études soutiennent que les incitations (ou « désincitations ») au travail implicites dans les régimes de retraite et les programmes publics de soutien du revenu sont déterminantes par rapport à la décision de prendre sa retraite.

À cet égard, le projet de loi apportera des incitatifs financiers au prolongement de la vie active. Le ministère des Finances du Québec avait évalué par exemple qu'un travailleur « typique », âgé de 60 ans, participant à un régime de retraite à prestations déterminées recevrait, après impôts et cotisations, un revenu additionnel net de seulement 4,32 \$ pour chaque heure travaillée en retraite progressive, alors que son salaire horaire brut est de 28,85 \$.⁴ À moins d'avoir une préférence très marquée pour le travail, il est difficile dans ce cas de préférer la poursuite du travail à une retraite hâtive.

CARACTÈRE VOLONTAIRE DES NOUVELLES MESURES

Le caractère volontaire est un ingrédient essentiel à cette réforme qui répond au besoin des entreprises en matière de souplesse et de flexibilité dans la conduite de leurs affaires, selon leur propre environnement et leurs propres contraintes.

Il faut reconnaître que des employeurs choisiront de ne pas se prévaloir de l'option offerte pour différents types de raisons dont des raisons de gestion des ressources humaines, d'organisation du travail ou de coûts qui peuvent être impliqués.

⁴ Ministère des Finances du Québec. *Favoriser la retraite progressive*, budget 2007-2008, disponible à <http://www.budget.finances.gouv.qc.ca/budget/2007-2008/fr/pdf/RetraiteProgressive.PDF>

ATTENTION AU FARDEAU ADMINISTRATIF

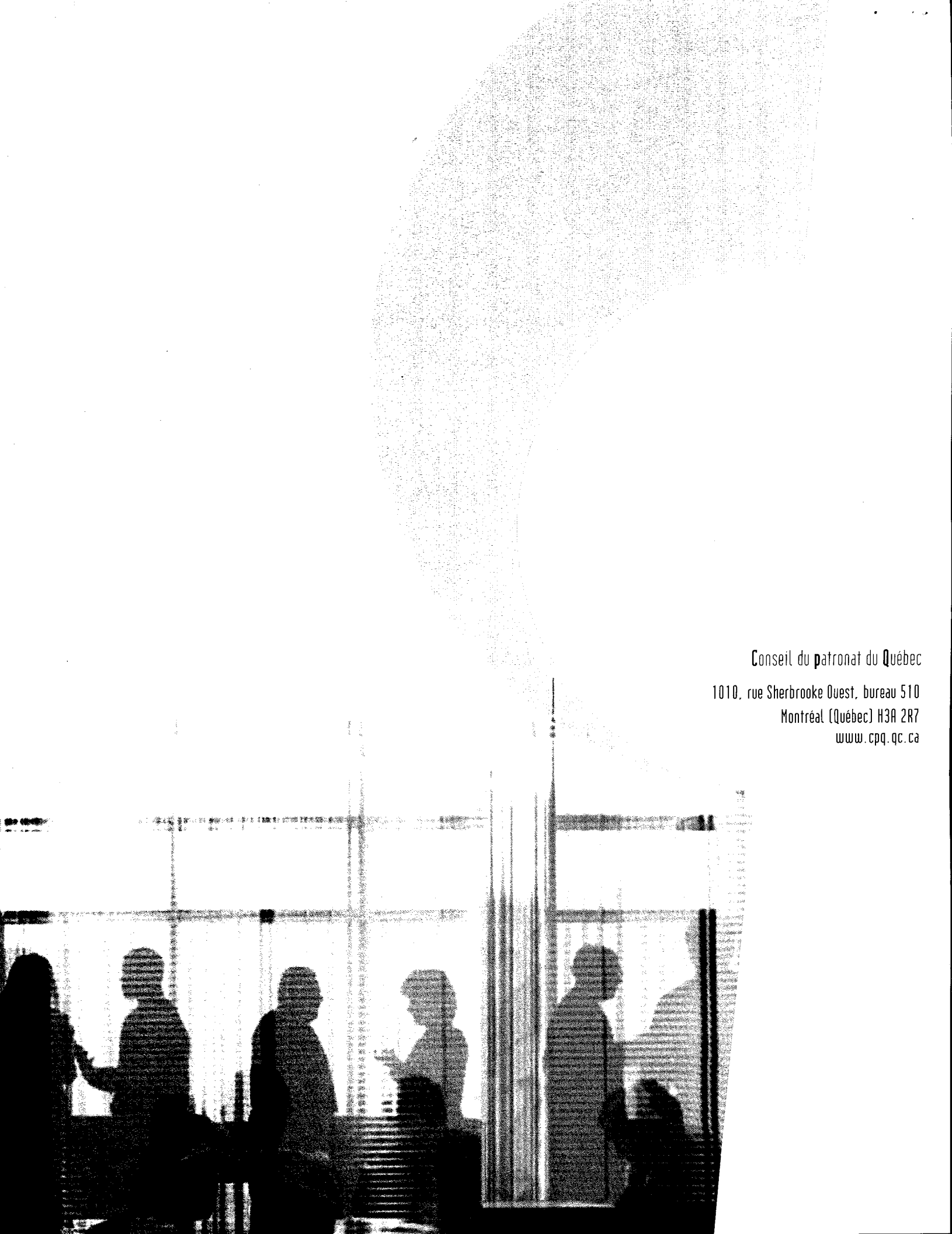
Nous nous questionnons par ailleurs sur le fardeau bureaucratique potentiellement associé aux mesures proposées. Les employeurs devront-ils procéder à un exercice de divulgation, comme dans le cas de modifications aux régimes de retraite, chaque fois qu'il y aura entente entre l'employeur et son employé? Si c'était le cas, il est certain qu'il s'agirait là d'un « désincitatif » pour les employeurs et que les bénéficiaires associés à ce projet de loi s'en trouveraient réduits. Afin d'atteindre les objectifs du projet de loi, il y aurait lieu de simplifier le processus pour le rendre plus attrayant.

MODIFICATIONS À LA LOI SUR LE RÉGIME DE RENTES DU QUÉBEC

Nous appuyons également les modifications proposées à la Loi sur le régime de rentes et l'idée d'une bonification pour les bénéficiaires d'une rente qui cotisent au régime. Le droit à un supplément de rente pour les bénéficiaires d'une rente de retraite qui cotisent au régime de rentes du Québec rend plus payant la poursuite de la vie active et corrige en fait une lacune qui existait à cet égard. Nous considérons que cette mesure s'inscrit dans la mouvance des mesures incitatives au prolongement de la vie professionnelle.

AUTRES CONSIDÉRATIONS

Le CPQ et la FCCQ souhaitent souligner finalement les efforts de modernisation de certains services de la Régie des rentes du Québec tels que l'utilisation d'autres modes de demande que l'écrit.



Conseil du patronat du Québec

1010, rue Sherbrooke Ouest, bureau 510

Montréal (Québec) H3A 2R7

www.cpq.qc.ca