

FORCEJEUNESSE

SOLIDAIRES AU PRÉSENT, RESPONSABLES FACE À L'AVENIR

Document de travail présenté à la Commission des Finances publiques

Dans le cadre des consultations particulières et des auditions publiques sur le projet de loi
68

*Loi visant principalement à permettre l'établissement
de régimes de retraite à prestations cibles*

3 novembre 2020

Pour information

Force Jeunesse

C.P. 39041 CP Saint-Alexandre

Montréal, Québec H3B 0B2

514-384-8666

www.forcejeunesse.com

Simon Telles, Président

presidence@forcejeunesse.qc.ca

Gabrielle Morneau El-Hajal, Vice-présidente exécutive

exec@forcejeunesse.qc.ca

Éliane Racine, Vice-présidente au contenu

contenu@forcejeunesse.qc.ca

Comité de rédaction du mémoire : Éliane Racine, Marie Gauthier et Jonathan Lundy

Table des matières

Au sujet de Force Jeunesse	1
Les principes qui guident l'argumentation de Force Jeunesse	2
Sommaire des recommandations	3
Les changements à apporter au projet de loi 68	6
1. Le partage des risques entre les générations dans les régimes à prestations cibles	6
2. Les régimes à risques partagés	8
3. Gestion du régime à prestation cible	10
4. Clauses de disparités de traitement	12
Au-delà du projet de loi 68	15
1. Création de régimes sectoriels	15
2. L'équité intergénérationnelle dans les régimes complémentaires de retraite	17
Conclusion	19
Bibliographie	20

Au sujet de Force Jeunesse

Force Jeunesse est un regroupement de jeunes personnes qui œuvre à la défense et à l'amélioration des conditions de travail des jeunes travailleurs et travailleuses, des perspectives d'emploi de la relève et de l'équité intergénérationnelle dans les politiques publiques. Composé exclusivement de bénévoles, son conseil d'administration rassemble 18 jeunes engagés dans une diversité de milieux (associatif, politique, syndical, communautaire, professionnel, étudiant, etc.).

L'équité entre les générations, une préoccupation pour l'avenir collectif de la société, ainsi que la responsabilité sont des valeurs fondamentales qui sont défendues par Force Jeunesse. C'est pourquoi Force Jeunesse intervient régulièrement dans le débat public par le biais de réactions documentées et constructives, afin de :

- Défendre et promouvoir les intérêts des jeunes en emploi, notamment en soutenant l'organisation des jeunes en milieu de travail;
- Sensibiliser la population et les principaux acteurs du marché du travail à la situation des jeunes et à la place accordée à la relève;
- Proposer des idées novatrices et des solutions viables à long terme aux problèmes touchant la jeunesse et l'équité entre les générations, en s'appuyant sur des réflexions et des recherches exhaustives de qualité;
- Représenter la relève dans les débats publics et organiser des événements pour favoriser l'échange et la réflexion;
- Favoriser la participation des jeunes dans les institutions publiques.

Au fil des années, Force Jeunesse a établi sa crédibilité au sein de la société québécoise en prenant des positions étayées et est devenue un acteur incontournable sur de nombreux enjeux. De plus, Force Jeunesse est parfois l'unique organisation jeunesse intervenant sur des enjeux d'importance tels que les régimes de retraite ou les clauses de disparités de traitement (« CDT ») en milieu de travail.

Les principes qui guident l'argumentation de Force Jeunesse

Le projet de loi 68 vise à introduire un nouveau type de régime complémentaire de retraite, les régimes de retraite à prestations cibles, qui se veulent plus avantageux que les régimes de retraite à cotisation déterminée. À priori, ce projet de loi peut favoriser l'amélioration des conditions de travail pour les jeunes et l'équité intergénérationnelle dans les régimes complémentaires de retraite. Toutefois, pour y arriver, il est essentiel d'évaluer et de prendre en compte le partage du risque entre les générations, d'inclure les jeunes dans les instances décisionnelles concernant les régimes de retraite et d'éliminer les clauses de disparité de traitement dans l'ensemble des régimes de retraite.

En matière de régime complémentaire de retraite, il est important de souligner que l'ensemble des régimes comportent des risques et que ceux-ci sont généralement répartis de manière différente entre les participants et participantes actifs, les bénéficiaires et l'employeur. L'une des stratégies de répartition des risques constitue le partage des risques entre les générations. Il faut donc éviter que les gains d'une génération se fassent au détriment d'une autre.

Dans le cadre de ce mémoire, nous discutons de l'apport que peuvent avoir les régimes à prestations cibles sur l'équité intergénérationnelle, en portant une attention particulière au partage du risque intergénérationnel et à la manière dont on peut l'intégrer dans le projet de loi 68.

Finalement, bien que Force Jeunesse accueille favorablement la mise en place des régimes à prestations cibles, dans la mesure où nos recommandations sont intégrées, il n'en demeure pas moins que ces modifications ne profiteront pas à l'ensemble des travailleurs et travailleuses. C'est pourquoi nous souhaitons réitérer la pertinence et l'importance que le gouvernement se penche sur la création de régimes sectoriels et

d'intégrer des indicateurs d'équité intergénérationnelle dans la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*.

Sommaire des recommandations

Recommandation 1

Introduire une évaluation systématique du partage de risque entre les générations dans les régimes complémentaires de retraite et de présenter les résultats aux participants et participantes actifs, non actifs et aux bénéficiaires. Force Jeunesse recommande donc d'ajouter un quatrième alinéa (4°) à l'article 170 de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* qui se lirait ainsi « du degré de risque entre les générations dans les régimes complémentaires de retraite; ».

Recommandation 2

Force Jeunesse suggère de modifier l'article 146.69 et 146.84 du projet de loi 68 pour établir dans le texte du régime, la répartition du risque entre les générations dans la procédure établie pour l'enclenchement des mécanismes de redressement.

Recommandation 3

Force Jeunesse recommande d'ajouter un nouveau troisième alinéa (3°) à l'article 147 de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* qui se lirait ainsi « un membre désigné par les participants non actifs et les bénéficiaires lors de cette assemblée et âgé de moins de 35 ans ».

Recommandation 4

Force Jeunesse suggère de modifier l'article 146.75 du projet de loi 68 pour ajouter une obligation de mettre en place deux types de prestations pour les régimes à

prestations cibles : une prestation de base avec un haut degré de probabilité et une prestation accessoire avec un degré de probabilité moins élevé.

Recommandation 5

Force Jeunesse recommande de limiter les cotisations salariales à au plus 50% du total des cotisations du régime.

Recommandation 6

Que le régime à prestations cibles soit réputé être une fiducie en vertu de la *Loi sur l'impôt du revenu*.

Recommandation 7

Modifier l'article 52 de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* afin qu'une personne morale, titulaire d'une autorisation de l'*Autorité des marchés financiers*, soit désignée pour agir comme administrateur d'un régime à prestations cibles. Force Jeunesse propose que seules les personnes morales suivantes puissent agir comme administrateur d'un régime à prestations cibles, soit :

- 1° un assureur autorisé, au sens de la *Loi sur les assureurs* (chapitre A-32.1), à exercer l'activité d'assureur en assurance sur la vie;
- 2° une société de fiducie autorisée, au sens de la *Loi sur les sociétés de fiducie et les sociétés d'épargne* (chapitre S-29.02);
- 3° un gestionnaire de fonds d'investissement inscrit conformément au titre V de la *Loi sur les valeurs mobilières* (chapitre V-1.1).

Recommandation 8

Modifier le chapitre VII ayant pour titre « Transfert de droits et d'actifs » de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* afin d'ajouter un nouvel article 107 prévoyant que les régimes actuels comportant des clauses de disparité de traitement puissent être converti en régime à risques partagés.

Recommandation 9

Modifier la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* afin de permettre la mise en place de régimes complémentaires de retraite sectoriels pour pallier la diminution du nombre de régimes complémentaires de retraite offerts par les employeurs du secteur privé.

Recommandation 10

Force Jeunesse recommande que soit développée et inscrite à la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* une série d'indicateurs d'équité intergénérationnelle.

Recommandation 11.

Afin d'assurer la représentativité des travailleurs et des travailleuses, et plus particulièrement des jeunes travailleurs et travailleuses, Force Jeunesse croit qu'il serait pertinent que l'organisation puisse siéger sur les comités consultatifs et les forums de travail en matière de retraite qui sont mis en place par le gouvernement.

Les changements à apporter au projet de loi 68

1. Le partage des risques entre les générations dans les régimes à prestations cibles

Les régimes à prestations cibles se situent sur un continuum entre les régimes à cotisations déterminées et les régimes à prestations déterminées. Pour l'*Institut canadien des actuaires* (2015), les choix quant à la fixation des cotisations, le choix des cibles de prestations, la méthode actuarielle d'évaluation du régime et les déclencheurs pour le rajustement des prestations permettent de distinguer les différentes formes de régimes à prestations cibles. Un régime offrant qu'une seule option de placement s'apparente davantage à un régime à cotisation déterminée alors qu'un régime établissant une forte probabilité de versement des prestations cibles s'apparente plus à un régime à prestation déterminée.

Il importe donc de chercher un équilibre entre les coûts, les risques et le partage des risques entre les générations (ICA, 2015). Compte tenu de la hauteur du risque partagé par les participants et participantes actifs et les bénéficiaires, il est essentiel de déterminer, en amont, qui partage le risque et comment le risque est partagé. Une politique des prestations, de provisionnement et de placements permet de faire ce partage. Pour les régimes à prestations cibles, l'établissement et l'évaluation du partage de risques entre les générations doivent aussi se faire pour les mécanismes de redressement.

Le partage intergénérationnel du risque ne se limite pas aux périodes économiques anticycliques. En effet, le risque est également partagé entre les générations si le nombre de nouveaux participants et participantes n'est pas suffisant pour respecter le contrat implicite entre les générations si la nouvelle génération ne veut pas assumer le risque et s'il y a un risque de cessation du régime, comme une faillite (ICA, 2015). Malgré ces risques, un partage des risques entre les générations peut s'avérer équitable dans la mesure où les iniquités intergénérationnelles sont moindres que la valeur du risque partagé (Society of

Actuaries et Canadian Institute of Actuaries, 2020). D'où l'importance, selon l'ICA (2015), de divulguer l'information complète aux membres quant au partage des risques, d'utiliser le partage de risque entre les générations de manière délibérée et transparente, et de mettre en place des comités de retraite représentatifs des participants, des participantes et des bénéficiaires.

Pour conclure, au sein même de ces participants et participantes à un régime de retraite se trouvent différentes générations de participants et participantes, dont les intérêts et les perspectives par rapport aux stratégies de provisionnement, de placement et de prestations à adopter divergent. D'une part, nous retrouvons la génération de participants et participantes qui sont à la retraite ou qui le seront prochainement et qui, recherchent de la « stabilité dans les prestations de retraite » (ICA, 2015), conséquemment qui favoriseraient l'adoption de stratégies conservatrices de placement. Les stratégies qualifiées de conservatrices sont caractérisées par des placements moins risqués, moins susceptibles à la volatilité du marché et dont le potentiel de rendement serait modéré.

D'autre part, nous retrouvons des participants et des participantes qui sont en début ou milieu de carrière et dont l'horizon de début de retraite est distant. Contrairement à la génération de participants et participantes qui sont à la retraite ou proche de l'être, ceux-ci opteraient plutôt pour des stratégies de provisionnement et de placement avec un « potentiel de croissance future » (ICA, 2015). Ainsi, les stratégies de placement plus enclin à générer cette croissance souhaitée ciblent des placements à haut rendement, plus risqués, qui offriraient moins de stabilité au niveau des prestations de retraite.

Ces positions contradictoires quant aux stratégies de placement, de provisionnement et de prestations à adopter requièrent que chaque génération constituante d'un régime de retraite soit incluse dans les délibérations portant sur ces choix stratégiques, afin de faciliter l'atteinte d'un juste milieu. Ainsi, les jeunes participants et participantes actifs à ces régimes doivent pouvoir compter sur un représentant, siégeant sur le comité de retraite.

Recommandation 1

Introduire une évaluation systématique du partage de risque entre les générations dans les régimes complémentaires de retraite et de présenter les résultats aux participants et participantes actifs, non actifs et aux bénéficiaires. Force Jeunesse recommande donc d'ajouter un quatrième alinéa (4°) à l'article 170 de *la Loi sur les régimes complémentaires de retraite* qui se lirait ainsi « du degré de risque entre les générations dans les régimes complémentaires de retraite; ».

Recommandation 2

Force Jeunesse suggère de modifier l'article 146.69 et 146.84 du projet de loi 68 pour établir dans le texte du régime, la répartition du risque entre les générations dans la procédure établie pour l'enclenchement des mécanismes de redressement.

Recommandation 3.

Force Jeunesse recommande d'ajouter un nouveau troisième alinéa (3°) à l'article 147 de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* qui se lirait ainsi « un membre désigné par les participants non actifs et les bénéficiaires lors de cette assemblée et âgé de moins de 35 ans ».

2. Les régimes à risques partagés

Mentionnons que l'ensemble des régimes de retraite privés peuvent partager les risques entre les participants, les participantes et l'employeur; c'est le niveau et la nature du partage qui peuvent varier d'un régime à l'autre. Plus le régime à prestations cibles partagera des caractéristiques du régime à prestations déterminées, plus le partage du risque avec l'employeur sera important (Society of Actuaries et Canadian Institute of Actuaries, 2020). Le régime du Nouveau-Brunswick est un régime à prestations cibles qui s'apparente à un régime à prestations déterminées.

Dans le régime à risques partagés du Nouveau-Brunswick, les prestations sont divisées en prestations de base et en prestations accessoires. Les prestations de base « correspondent au montant de toutes les prestations versées ou payables selon les prestations accessoires acquises à la date pertinente » alors que les prestations accessoires correspondent aux « caractéristiques du régime, comme les augmentations au titre du coût de la vie, les subventions de retraite anticipée et les améliorations à la pension normale » (Gouvernement du Nouveau-Brunswick, 2013 : 22). Il faut donc comprendre que le régime a été conçu pour pouvoir donner les prestations de bases alors que les prestations accessoires sont données lorsque les finances du régime le permettent (Munnell et Sass, 2013). Cela dit, le financement du régime est prévu pour que l'on puisse assurer une forte probabilité de pouvoir offrir les deux prestations (Munnell et Sass, 2013). Finalement, dans le régime à risques partagés, les cotisations salariales ne peuvent représenter plus de 50% des cotisations du régime (ICA, 2015). Ce type de mesure permet d'assurer un financement plus équilibré du régime entre les travailleurs, travailleuses, et les employeurs et qui s'apparente également à un régime à prestations déterminées.

Le projet de loi actuel n'oblige pas la mise en place d'un seuil de sécurité des prestations ou d'un maximum pour la proportion des cotisations qui provient des salariés. Or, ces deux caractéristiques, qui s'apparentent davantage à un régime à prestation déterminée, permettent d'assurer une plus grande sécurité de revenu aux participants et participantes ainsi qu'aux personnes retraitées.

En effet, dans le régime du Nouveau-Brunswick, les prestations de base sont financées à un degré de probabilité d'au moins 97,5% comparativement à un degré de probabilité d'au moins 75% pour les prestations accessoires (gouvernement du Nouveau-Brunswick, 2013). Le degré de probabilité réfère à la probabilité d'obtenir le montant de la prestation cible. Plus le degré de probabilité est élevé, plus il est probable que la personne puisse avoir accès à la prestation cible à la retraite. Cela aura un impact sur les types de placements faits par le régime pour assurer l'atteinte de la cible. En terminant, le Nouveau-

Brunswick a retenu le recours à des degrés de probabilités élevés, pour la transition d'un régime de retraite à prestations déterminées vers un régime à prestations cibles, afin d'assurer que ce changement ne se ferait pas aux dépens des personnes retraitées (ICA,2015).

Recommandation 4.

Force Jeunesse suggère de modifier l'article 146.75 du projet de loi 68 pour ajouter une obligation de mettre en place deux types de prestations pour les régimes à prestations cibles : une prestation de base avec un haut degré de probabilité et une prestation accessoire avec un degré de probabilité moins élevé.

Recommandation 5.

Force Jeunesse recommande de limiter les cotisations salariales à au plus 50% du total des cotisations du régime.

3. Gestion du régime à prestation cible

Deux enjeux préoccupants pour Force Jeunesse sont l'utilisation des surplus et le fardeau reposant sur les travailleurs et les travailleuses pour la mise en place du système de gestion du régime. Dans les régimes à cotisations déterminées, la gestion du régime repose sur les travailleurs et les travailleuses, ce qui nécessite un minimum de connaissance en littératie financière pour faire les bons choix de placement (St-Onge, 2014). Cette caractéristique se retrouve dans les régimes à prestations cibles. Pour l'instant, le projet de loi 68 stipule uniquement que la gestion du régime est à la charge des travailleurs et des travailleuses.

Toutefois, en matière de régime de retraite collectif et individuel, plusieurs lois permettent de mettre en place une fiducie régie par le régime. En effet, le régime à risques partagés du Nouveau-Brunswick (ICA, 2015), les régimes volontaires d'épargne-retraite au Québec, les régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER) ainsi que les Fonds enregistrés

de revenu de retraite (FERR) permettent tous de mettre en place une fiducie pour la gestion du régime. Les fiducies permettent de mettre en place les règles contractuelles et des mécanismes de surveillances qui vont lier le fiduciaire, soit la personne responsable de l'administration du régime, aux bénéficiaires, soit les participants et participantes actifs et les personnes retraitées du régime. Cela permet aussi d'établir clairement comment les surplus peuvent être utilisés et d'avoir un fiduciaire qui est titulaire d'une autorisation de l'Autorité des marchés financiers pour agir comme administrateur du régime. Donc, cela peut contribuer à diminuer le fardeau des travailleurs et des travailleuses quant à la politique de placement.

Recommandation 6.

Que le régime à prestations cibles soit réputé être une fiducie en vertu de *la Loi sur l'impôt du revenu*.

Recommandation 7.

Modifier l'article 52 de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* afin qu'une personne morale, titulaire d'une autorisation de l'*Autorité des marchés financiers*, soit désignée pour agir comme administrateur d'un régime à prestations cibles.

Force Jeunesse propose que seules les personnes morales suivantes puissent agir comme administrateur d'un régime à prestations cibles, soit :

- 1° un assureur autorisé, au sens de la *Loi sur les assureurs* ([chapitre A-32.1](#)), à exercer l'activité d'assureur en assurance sur la vie;
- 2° une société de fiducie autorisée, au sens de la *Loi sur les sociétés de fiducie et les sociétés d'épargne* ([chapitre S-29.02](#));
- 3° un gestionnaire de fonds d'investissement inscrit conformément au titre V de la *Loi sur les valeurs mobilières* ([chapitre V-1.1](#)).

4. Clauses de disparités de traitement

En 2013, le rapport du *comité d'experts sur l'avenir du système de retraite québécois* recommandait déjà l'abolition des clauses de disparité de traitement dans les régimes de retraite offerts par les employeurs (D'Amours et al., 2013). Bien que Force Jeunesse salue le travail qui a été amorcé en ce sens, lors de la modification de l'article 87.1 de la *Loi sur les normes de travail*, il n'en demeure pas moins qu'il reste des régimes de retraite à deux vitesses. Selon les données, les plus récentes, disponibles :

- Retraite Québec dénombre encore 97 régimes sous sa surveillance comportant une clause de disparité de traitement basée sur la date d'embauche dans le régime de retraite;
- Cela représente 13% des régimes à prestations déterminées surveillés par l'organisme;
- Plus du 1/3 des participants et des participantes visés par ce type de régime reçoivent un traitement moins favorable que leurs collègues.

(Retraite Québec, 2019)

Pour Force Jeunesse, la solution la plus efficace pour corriger cette injustice intergénérationnelle demeure l'interdiction complète du recours à ce type de clause discriminatoire. En ce sens, le projet de loi actuel offre peu de possibilités pour répondre à l'impasse des régimes de retraite où des clauses de disparité de traitement persistent. La transformation des régimes à deux vitesses en régime à prestation cible pourrait permettre d'abolir les clauses de disparité de traitement dans ces 97 régimes.

Comme nous l'avons mentionné précédemment dans ce mémoire, les régimes de retraite impliquent un partage de risques entre les générations. De plus, il est important de rappeler qu'aucun régime ne comporte un niveau de risque à zéro. Dès lors, les régimes à prestations déterminées, comme les régimes à cotisations déterminées ou les régimes à prestations cibles comportent des risques. Nous avons également souligné que tous les régimes à prestations cibles ne s'équivalent pas; ils se placent sur un continuum entre les

régimes à prestations cibles et les régimes à cotisations cibles. Nous croyons qu'un régime à risques partagés, qui partage le plus de caractéristiques avec les régimes à prestations déterminées, peut être la solution à l'abolition des régimes à deux vitesses.

L'*American Academy of Actuaries* a effectué une comparaison des différents types de régimes complémentaires de retraite en se basant sur 4 critères : l'alignement, la gouvernance, l'efficacité et la durabilité (Keener et Goldman, 2017). À partir de ces critères, le régime à risques partagés du Nouveau-Brunswick a obtenu une note globale de A- alors que le régime traditionnel à prestations déterminées et le régime à cotisations déterminées ont reçu respectivement la note de C+ et C (Keener et Goldman, 2017). À cet égard, l'équité intergénérationnelle est évaluée à partir du critère de la durabilité. Le régime à risques partagés a obtenu la note de A alors que le régime à prestations déterminées a obtenu une note de D+ et le régime à cotisations déterminées a obtenu la note de C+ (Keener et Goldman, 2017). L'avantage, d'un point de vue d'équité intergénérationnelle, de ce régime est aussi souligné dans d'autres études (Steele, Maserolle et Bartlett, 2014; Bonenkamp, Meijdam, Ponds et Westerhout, 2017; OCDE, 2018).

En terminant, comme le montre le Rapport du gouvernement du Nouveau-Brunswick (2013), les syndicats sont une des parties prenantes importantes de ce changement et ils ont accepté de modifier les régimes de retraite existants. Effectivement, ceux-ci peuvent être en accord sur ce type de modification, puisque dans les régimes à prestations déterminées actuelles, leurs membres doivent assumer l'augmentation de cotisations lorsque le régime n'est pas solvable ou leurs membres actuels peuvent se retrouver avec des régimes à cotisations déterminées. Les deux alternatives sont moins avantageuses pour leurs membres actifs que le régime à prestations cibles offert par le Nouveau-Brunswick (Steele, Maserolle et Bartlett, 2014).

Recommandation 8.

Modifier le chapitre VII ayant pour titre « Transfert de droits et d'actifs » de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* afin d'ajouter un nouvel article 107 prévoyant

que les régimes actuels comportant des clauses de disparité de traitement puissent être converti en régime à risques partagés.

Au-delà du projet de loi 68

1. Création de régimes sectoriels

En 2015, Force Jeunesse a été invitée à participer aux audiences publiques pour la modification de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* quant au financement des régimes de retraite à prestations déterminées. En s'appuyant sur les recommandations produites par le *comité d'experts sur l'avenir du système de retraite québécois* (D'Amours et al., 2013) et en s'appuyant sur le principe d'équité intergénérationnelle, Force Jeunesse (2015) proposait des pistes d'action pour aller au-delà du projet de loi de l'époque. Bien que la bonification du régime des rentes du Québec ait eu lieu, le gouvernement n'a pas été de l'avant avec la création de régimes sectoriels.

L'intérêt des régimes sectoriels demeure d'actualité, puisque les statuts d'emploi et l'épargne de retraite des Québécois et Québécoises ont peu changé au cours des dernières années. En effet, en 2016, Retraite Québec (2017) dénombrait 41% des travailleurs et des travailleuses dans des régimes complémentaires de retraite et la majorité de ceux-ci se retrouvent dans un régime régi par une convention collective. Pour Retraite Québec (2018), le nombre de régimes complémentaires de retraite demeure en baisse. Selon l'Enquête sur la sécurité financière, en 2016, 2 727 000 Québécois et Québécoises détenaient un actif dans les régimes de pensions privés, incluant les régimes personnels comme les REER et les régimes offerts par les employeurs (Statistique Canada, 2020, Tableau 11-10-0057-01).

Bien que les taux d'emploi des jeunes de 15-29 ans ne cessent d'augmenter depuis 1998 (56,8% en 1998 et 70,1% en 2018), on constate aussi :

- Une hausse du travail atypique chez les 15-19 ans (81,6% en 1998 à 92,2% en 2018), chez les 20-24 ans (49,0% en 1998 à 63,1% en 2018) et chez les 25-29 ans (24,4% en 1998 à 40,3% en 2018);

- L'emploi à temps partiel chez les 15-29 ans a augmenté (31,4% en 1998 à 34,8% en 2018);
- Le taux de syndicalisation a légèrement augmenté chez les jeunes (25,4% en 1998 et 29,4% en 2018), mais il demeure inférieur à 30%;
- La part d'emploi de qualité faible a diminué chez les hommes (63,9% en 1998 à 44,8% en 2018) et les femmes (64,3% en 1998 à 47,9% en 2018), elle demeure toutefois plus élevée que chez les plus de 30 ans en 2018 (respectivement 23,2% chez les hommes et 30,7% chez les femmes);
- Le taux d'endettement a augmenté de 11,9% à 14% entre 1999 et 2016 chez les moins de 35 ans.

(Institut de la statistique du Québec, 2020)

Soulignons également qu'au Canada, les grands écarts quant aux inégalités chez les personnes retraitées ne se trouvent pas au niveau des régimes publics, mais bien au niveau des régimes de retraite privés et de l'investissement privé (Curtis et McMullin, 2019). À la lumière de ses résultats, nous croyons qu'il est peu probable que la mise en place des régimes à prestations cibles permette de renverser l'offre de régimes complémentaires de retraite sur le marché du travail québécois. Dès lors, la création de régimes sectoriels pourrait pallier la diminution du nombre de régimes complémentaires de retraite offert par les employeurs du secteur privé et garantir une sécurité de revenu à plus d'individus (Force Jeunesse, 2015).

En ayant des régimes qui s'appliquent à un secteur, les travailleurs et travailleuses de l'ensemble du secteur ont accès à un régime de retraite qu'ils soient syndiqués ou non. L'un des grands avantages de ce type de régime est que le régime ne dépend pas de l'entreprise dans laquelle il a été implanté. Le régime étant sectoriel, une faillite ne causera pas la fin du régime de retraite. De plus, ce type de régime assure un partage plus élevé du risque entre les employeurs, les travailleurs et les travailleuses ainsi que les personnes retraitées étant donné qu'ils sont plus nombreux à participer au régime.

À titre d'exemple, en Suède, le régime de retraite professionnelle permet à près de 90% des salariés suédois et des salariées suédoises d'avoir accès à un régime complémentaire de retraite au régime public (Commission européenne, 2020). Bien que ces régimes soient le résultat d'un modèle sectoriel de négociation collective, il serait envisageable de mettre en place ce type de régime au Québec en utilisant un modèle de représentation paritaire, comme la Commission des partenaires du marché du travail, pour mettre en place les régimes de retraite dans les différents secteurs.

Recommandation 9.

Modifier la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* afin de permettre la mise en place de régimes complémentaires de retraite sectoriels pour pallier la diminution du nombre de régimes complémentaires de retraite offert par les employeurs du secteur privé.

2. L'équité intergénérationnelle dans les régimes complémentaires de retraite

Notre mémoire soulignait également l'importance de mettre en place des indicateurs permettant d'évaluer l'équité intergénérationnelle dans les régimes de retraite. À cet égard, comme nous pouvons le constater avec le partage de risque entre les générations dans les régimes à prestations cibles, la nécessité de développer et d'inscrire à la loi des indicateurs d'équité intergénérationnelle est toujours d'actualité. Force Jeunesse considère que l'équité intergénérationnelle dans le cadre de l'administration des régimes complémentaires de retraite signifie notamment :

- L'absence de « clauses orphelins » dans l'application et l'administration d'un régime de retraite ;
- Une répartition générationnelle du passif qui soit raisonnable;
- Un partage raisonnable des niveaux de cotisations et de bénéfices entre les générations.

C'est pourquoi nous réitérons cette recommandation auprès du gouvernement.

Nous croyons également qu'il serait pertinent d'inclure un représentant de ce groupe de travailleurs et travailleuses lors des discussions entourant des modifications aux régimes de retraite. Comme nous l'avons déjà exposé lors des consultations de la *Loi modifiant la Loi sur la gouvernance des sociétés d'État* afin de favoriser la présence de jeunes au sein des conseils d'administration des sociétés d'État, la présence des jeunes dans les instances décisionnelles permet de former une relève compétente, de favoriser une croissance civique, personnelle et professionnelle des jeunes membres de l'instance et de favoriser l'innovation à travers un dialogue intergénérationnel (Force Jeunesse, 2016).

Les décisions quant aux régimes de retraite affectent directement les jeunes qui travaillent dans des organisations offrant ce type de régime. Ceux-ci ne seront pas nécessairement affectés de la même manière que les travailleurs et les travailleuses plus âgés. Il faut donc s'assurer que leurs intérêts soient défendus en incluant une organisation jeune à la table de décision.

Recommandation 10.

Force Jeunesse recommande que soit développée et inscrite à la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* une série d'indicateurs d'équité intergénérationnelle.

Recommandation 11.

Afin d'assurer la représentativité des travailleurs et des travailleuses, et plus particulièrement des jeunes travailleurs et travailleuses, Force Jeunesse croit qu'il serait pertinent que l'organisation puisse siéger sur les comités consultatifs et les forums de travail en matière de retraite qui sont mis en place par le gouvernement.

Conclusion

Depuis la dernière décennie, Force Jeunesse a maintes fois été appelée à se prononcer et à prendre position dans le cadre de différents forums et consultations publiques sur le sujet des retraites et l'importance de l'équité intergénérationnelle. Ayant à cœur les intérêts des jeunes travailleurs et travailleuses, Force Jeunesse a saisi les occasions qui lui étaient offertes pour s'exprimer sur la place publique et se voit surprise de ne pas avoir eu l'occasion de s'exprimer plus tôt sur le contenu du présent projet de loi.

Bien que Force Jeunesse soit favorable avec l'instauration de régimes de retraite à prestations cibles, nous croyons que certains éléments devraient être inclus dans la formulation du projet de loi. En matière de gestion de risques, nous tenons à rappeler que la répartition et le partage des risques ne doivent pas se faire au détriment d'une autre génération. En ce sens, Force Jeunesse a proposé une série d'amendements qui répond à cette préoccupation. L'inclusion des jeunes dans les instances décisionnelles de la retraite et l'élimination des clauses de disparité de traitement dans l'ensemble des régimes de retraite constituerait un premier pas dans la bonne direction.

Finalement, l'organisation rappelle la nécessité de tenir une réflexion plus vaste sur l'avenir du système de retraite québécois dans le but de garantir son adéquation avec les besoins et les attentes des prochaines générations de travailleurs et travailleuses. Nous croyons qu'il s'agit d'un exercice pertinent, surtout dans un contexte de la présente pandémie de la COVID-19, et qui donnerait l'assurance que le système de retraite québécois puisse répondre au principe d'équité intergénérationnelle pour les prochaines décennies.

Bibliographie

Bonenkamp, J., Meijdam, L., Ponds, E., & Westerhout, E. (2017). *Ageing-driven pension reforms*. *Journal of population economics*, 30(3), 953-976.

Commission européenne (2020). *Suède- Pension de retraite*, Emploi, affaires sociales et inclusion. Repéré à :

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1130&intPagId=4814&langId=fr>

Curtis, J., & McMullin, J. (2019). Dynamics of retirement income inequality in Canada, 1991-2011. *Journal of Population Ageing*, 12(1), 51-68.

D'Amours, A., Beaudry, R., Godbout, L., Lamoureux, C., Marchon, M., Morency, B. et Rochette, M. (2013). *Innover pour pérenniser le système de retraite: un contrat social pour renforcer la sécurité financière de tous les travailleurs québécois* (no 2550675053).

Gouvernement du Québec. Repéré à

https://www.rrq.gouv.qc.ca/SiteCollectionDocuments/www.rrq.gouv.qc/Francais/publication/s/rapport_comite/Rapport.pdf

Force Jeunesse (2015). *Mémoire présenté à la Commission de l'économie et du travail Dans le cadre des consultations particulières et auditions publiques sur le Projet de loi n° 57 Loi modifiant la Loi sur les régimes complémentaires de retraite principalement quant au financement des régimes de retraite à prestations déterminées*, 27 octobre 2015.

Repéré à :

http://www.assnat.qc.ca/Media/Process.aspx?MediaId=ANQ.Vigie.Bll.DocumentGenerique_108807&process=Original&token=ZyMoxNwUn8ikQ+TRKYwPCjWrKwg+vlv9rjjj7p3xLGT_ZDmLVSmJLoge/vG7/YWzz

Gouvernement du Nouveau-Brunswick (2013). *Rebâtir le Nouveau-Brunswick : Les arguments en faveur de la réforme des régimes de retraite*, (consulté le 20 novembre 2019).

Repéré à : <http://leg-horizon.gnb.ca/e-repository/monographs/31000000047553/31000000047553.pdf>

Institut canadien des actuaires (ICA) (2015). *Rapport du Groupe de travail sur les régimes à prestations cibles*. Repéré à : <https://www.cia-ica.ca/docs/default-source/2015/215043f.pdf>

Institut de la statistique du Québec (2020). *Regard statistique sur la jeunesse. Édition 2019*. Repéré à : <https://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/conditions-vie-societe/regard-jeunesse.html>

Keener, E., & Goldman, T. (2017). *Building a Strong Retirement Program: One for the AGES*. *Benefits Quarterly*, 33(3), 32.

Munnell, A. H., & Sass, S. A. (2013). *New Brunswick's new shared risk pension plan*. Center for Retirement Research at Boston College, *State and Local Pension Plans*, 33.

Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) (2018), *OECD Pensions Outlook 2018*, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/pens_outlook-2018-en.

Retraite Québec (2018). *Statistiques 2016 – Régimes complémentaires de retraite*. Repéré à : <https://www.rrq.gouv.qc.ca/SiteCollectionDocuments/www.rrq.gouv.qc/Francais/publication/s/rcr/statistiques/5016-statistiques-rcr-2016.pdf>

Retraite Québec (2019). Demande d'accès à l'information LAI-ADM-19-014. Repéré à : <https://www.retraitequebec.gouv.qc.ca/SiteCollectionDocuments/RetraiteQuebec/loi-acces-information/demande-acces/LAI-ADM-19-014.pdf>

Society of Actuaries and Canadian Institute of Actuaries, (2020). *Classification of Risk Sharing in Pension Plans Canadian Practices and Possibilities*. Repéré à : <https://www.soa.org/globalassets/assets/files/resources/research-report/2020/classification-risk-sharing.pdf>

Statistique Canada (2020). *Tableau 11-10-0057-01 Enquête sur la sécurité financière (ESF), actifs et dettes selon les quintiles de revenu après impôt, Canada, provinces et certaines régions métropolitaines de recensement (RMR) (x 1 000 000)*. Repéré à : <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1110005701>

Steele, J., Maserolle, A., & Bartlett, M. (2014). *Target-Benefit Plans in Canada—An Innovation Worth Expanding*. CD Howe Institute Commentary, 411, 20p.