

FORCEJEUNESSE

SOLIDAIRES AU PRÉSENT, RESPONSABLES FACE À L'AVENIR

CFP - 013M

C. P. Document de consultation RRQ
régime adapté défis 21e siècle

Document de travail présenté à la Commission des Finances publiques

Dans le cadre des consultations particulières et auditions publiques sur le document de consultation sur le Régime de rentes du Québec intitulé *Un régime adapté aux défis du 21e siècle*

8 février 2023

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

Lauriane Déry, Vice-présidente exécutive

exec@forcejeunesse.qc.ca

Éliane Racine, Vice-présidente au contenu

contenu@forcejeunesse.qc.ca

Comité de rédaction: Éliane Racine, Audrey Bélanger et Kevin Contant-Holowatyj

Table des matières

Sommaire des recommandations	2
Les principes qui guident l'argumentation de Force Jeunesse.....	4
Contexte.....	5
Les questions de la consultation	9
Au-delà des questions de la consultation	14
Renforcer l'équité intergénérationnelle dans la retraite	14
Favoriser la transition climatique.....	16
Renforcer la sécurité financière à la retraite.....	17
Conclusion	20
Bibliographie	21

Au sujet de Force Jeunesse

Dans une perspective d'équité intergénérationnelle, Force Jeunesse défend les droits et les intérêts de la jeunesse du Québec dans l'élaboration des politiques publiques. De manière non partisane, Force Jeunesse fait la promotion de la place des jeunes dans les sphères décisionnelles, catalyse les forces du milieu de la jeunesse et crée des espaces d'échanges pour la relève.

L'équité entre les générations, une préoccupation pour l'avenir collectif de la société, ainsi que la responsabilité sont des valeurs fondamentales 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 et actrices 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 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 une actrice incontournable sur de nombreux enjeux. 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. Elle a également participé activement à l'élaboration du projet de loi no 693, *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*, qui oblige, depuis le 7 décembre 2021, les sociétés d'État québécoises à nommer une personne de 35 ans ou moins sur son conseil d'administration.

Sommaire des recommandations

Recommandation 1: Conserver l'âge minimal de retraite à 60 ans et augmenter l'âge maximal à 72 pour permettre à ceux et celles qui désirent prendre leur retraite plus tard de le faire sans pénaliser ceux qui ne peuvent pas.

Recommandation 2: Maintenir les facteurs d'ajustement prévus pour une rente demandée avant 65 ans.

Recommandation 3: Nous sommes en faveur des recommandations proposées par *Retraite Québec* concernant la reconnaissance des périodes où une personne s'est occupée d'un enfant, est en période d'invalidité ou dans une situation de proche aidante dans le régime de base et le régime supplémentaire. Toutefois, il sera nécessaire de définir clairement le terme « proche aidant » afin que l'on puisse identifier les personnes et les périodes visées.

Recommandation 4: Afin de favoriser le maintien en emploi des personnes de 65 ans et plus, rendre facultative la cotisation « travailleur » au RRQ des bénéficiaires de la rente de retraite à compter de 65 ans.

Recommandation 5: Introduire un préambule à *Loi sur le régime des rentes du Québec (RLRQ, c. R-9)* visant à assurer la prise en considération du droit de vieillir dignement, de favoriser l'équité intergénérationnelle et d'assurer la pérennité du Régime des rentes du Québec.

Recommandation 6: Mettre en place un conseil des partenaires de la retraite qui permettra la concertation des parties prenantes sur les questions de la retraite et des régimes de retraite afin de pouvoir vieillir dignement.

Recommandation 7: Intégrer l'obligation d'évaluer les risques environnementaux dans la révision financière du RRQ prévue à la section V du titre VI de la Loi sur le régime des rentes du Québec (RLRQ, c. R-9).

Recommandation 8 : Intégrer l'obligation d'évaluer les risques environnementaux dans la révision financière des régimes complémentaires de retraite dans la Loi sur les régimes complémentaires de retraite (RLRQ, c. R-15.1).

Recommandation 9: Renforcer la sécurité financière à la retraite en implantant des régimes sectoriels ou un régime de retraite québécois volontaire.

Recommandation 10: Améliorer la littératie financière de l'ensemble de la population vis-à-vis la retraite.

Recommandation 11: Améliorer l'accès à l'information quant aux régimes de retraite publics au Québec.

Les principes qui guident l'argumentation de Force Jeunesse

Le régime des rentes du Québec fait partie du filet social dont nous nous sommes dotés pour permettre aux personnes qui ont contribué tout au long de leur vie active à la société de pouvoir se retirer du marché du travail. Le régime des rentes du Québec est l'une des composantes importantes de l'aide sociale pour s'assurer que les québécois et québécoises puissent vieillir dans la dignité. D'autre part, ce régime repose sur un principe d'équité intergénérationnelle fort où chaque génération se trouve à avoir des échanges avec les générations qui la précèdent et qui la succèdent. C'est dans cette perspective que nous avons choisi d'aborder les questions soumises dans le document de consultation préparé par *Retraite Québec (2022)*.

Par ailleurs, si nous souhaitons diminuer les inégalités à la retraite et renforcer la protection sociale offerte aux personnes âgées, il ne faut pas uniquement regarder les conditions de retraite, mais aussi comment les conditions d'emploi et la trajectoire de vie active influencent les décisions et la qualité de retraite des individus. Dans cette perspective, il ne faut pas simplement chercher à adapter le régime, mais également à prévenir les inégalités à la retraite.

Le mémoire est séparé en trois sections. Dans un premier temps, nous brossons un portrait global de la situation d'emploi des jeunes de moins de 35 ans ainsi que sur les tendances que nous pouvons dégager quant à l'impact des trajectoires sur le marché du travail sur la retraite. Dans un deuxième temps, cette analyse nous permettra de guider nos réponses aux questions contenues dans le document synthèse de *Retraite Québec (2022)*. Finalement, dans un troisième temps, nous nous intéresserons à des dispositions qui n'ont pas été abordées dans le cadre des consultations, mais qui pourraient contribuer à adapter le RRQ afin de faire face aux défis du 21^e siècle.

Contexte

Trajectoire de vie active et retraite

Dans le contexte actuel de vieillissement de la population québécoise, l'exercice social et économique des personnes âgées est nécessairement amené à se diversifier. En effet, le concept de retraite est avant tout dépendant du filet social dans lequel on retrouve un amalgame de réalités et parcours distincts influençant ultimement la qualité de vie des aînées. Conséquemment, Force Jeunesse souhaite mettre en lumière l'influence qu'ont ces facteurs sur les ressources et capacités des retraités.

De prime abord, l'âge et la situation financière de la retraite sont tributaires du cheminement de carrière des travailleurs et travailleuses. Dépendamment de l'emploi exercé, le parcours de vie des individus influence nécessairement l'atteinte de la retraite et son niveau monétaire. Autrement dit, un individu exerçant un emploi de qualité disposera de meilleures conditions pour vivre une retraite sans souci financier, comparativement à un individu ayant un emploi de faible qualité.

Qui plus est, certaines inégalités sociétales peuvent influencer la trajectoire financière d'un individu, menant à un contexte de retraite moins favorable. Parmi ces inégalités, on peut notamment reconnaître l'écart salarial entre les femmes et les hommes, entre les personnes immigrantes et les personnes natives (Crossman, Hou et Picot, 2021), entre les personnes racisées et les personnes non racisées (Galarneau, Brunet et Corak, 2023) ou entre les personnes avec une incapacité et sans incapacité (Statistique Canada, 2022a). Ces trajectoires peuvent également être influencées par une entrée tardive ou un arrêt sur le marché du travail (p. ex., congé de maternité, proche aidant, personne immigrante, handicap, etc.) (OCDE, 2017). D'autre part, la disparité des rémunérations globales entre les secteurs privé et public (ISQ, 2022a), les pertes d'emploi (Adda et Dustmann, 2023; OCDE, 2017) et le patrimoine familial peuvent également être des facteurs affectant les parcours de vie influençant les conditions de vie des retraités. Pour soutenir l'argument présenté, nous pouvons notamment reconnaître la manière dont l'iniquité salariale impacte le niveau monétaire de prestation ultimement obtenu. Spécifiquement, le rapport « Bien vieillir au Québec » souligne comment certains facteurs touchent davantage de manière négative la capacité d'épargne pour la retraite, dont notamment les congés parentaux, la possibilité limitée de cotiser à un REER et le degré de littératie financière (Van Der Vlugt et Audet-Nadeau, 2020). Ultimement, les femmes représentent un groupe visiblement impacté par leur moindre capacité à cotiser en raison de leur tendance à

s'occuper du ménage (autant d'un point de vue parental qu'à titre de proche aidante) plutôt que du patrimoine.

La même analyse pourrait être faite pour d'autres groupes de la société. Effectivement, au Canada, la composition de la source des revenus chez les retraités de 55 ans et plus varie entre autres en fonction de l'appartenance à un groupe racisé, de la présence d'une incapacité et du niveau d'éducation (Statistique Canada, 2022a). Les personnes racisées, les personnes avec une incapacité et les personnes avec une éducation inférieure au niveau postsecondaire avaient moins accès à des régimes complémentaires offerts par un employeur que les personnes non racisées, sans incapacité ou avec des études postsecondaires. Leur source principale de revenu étant les programmes gouvernementaux.

Ces facteurs précédemment mentionnés permettent de reconnaître que la carrière ainsi que le parcours de vie de certains individus les amènent à être plus vulnérables que d'autres, affectant ainsi substantiellement leur réalité de retraité.

Prévenir les inégalités à la retraite

Pour prévenir un accroissement des inégalités à la retraite, il ne faut pas uniquement agir sur les politiques de la retraite ou du travail. Les politiques et les programmes en matière d'emploi, d'éducation et de la santé visant l'ensemble de la vie sont aussi importants pour diminuer les inégalités à la retraite. Encore aujourd'hui, le niveau d'éducation influence les revenus pouvant être gagnés sur le marché du travail. Les investissements en éducation et en formation continue sont importants pour diminuer les inégalités sur le marché du travail (voir : Dostie et Haeck, 2022). D'ailleurs, comme le notait l'OCDE dans son rapport sur la prévention du vieillissement inéquitable de la population, investir dans les programmes de la petite enfance et dans l'éducation permet de prévenir ou de diminuer les iniquités sur le marché du travail et à la retraite (OECD, 2017). En plus de favoriser l'égalité des chances pour les enfants, ce type de programme permet aussi de favoriser l'égalité des sexes pour les femmes en ayant accès au marché du travail (Tremblay, 2010). Dès lors un gouvernement qui voudrait diminuer la pauvreté chez les adultes et les personnes plus âgées à tout intérêt à investir dans le capital humain dès la petite enfance. Finalement, le statut socio-économique ainsi que la santé des individus peuvent influencer la durée de la retraite, l'accès à une retraite en santé, de même que les perspectives d'emploi d'un individu. (OECD, 2017; Leroux et al., 2015).

Les jeunes et la retraite

Avant d'entrer dans l'analyse du document de consultation préparé par *Retraite Québec*, il est pertinent de brosser un portrait de l'emploi chez les jeunes au Québec. Comme nous avons pu le voir avec les trajectoires de vie, la sécurité financière à la retraite dépend des conditions de travail ainsi que de l'épargne complémentaire privée.

Tout d'abord, bien qu'il existe une présupposition selon laquelle les jeunes ne s'intéressent pas à la retraite, il est intéressant de noter que l'offre de régime de retraite est jugée importante pour plusieurs d'entre eux. Une récente enquête réalisée pour le compte d'*ÉducÉpargne* a fait ressortir qu'«une vaste majorité des « jeunes » interrogés estiment très (56 %) ou assez (33 %) important que leur employeur offre un régime de retraite » (Germain, 2022).

De plus, au Québec en 2019, 60% des personnes de moins de 35 ans¹ disposent d'actifs dans un régime d'épargne de retraite (Statistique Canada, 2020). 342 000(47,1%) des jeunes de moins de 35 ans ont un REER, un FERR, un CRI² ou autre et 284 000 (39,1%) disposent d'un régime de retraite offert par leur employeur (Statistique Canada, 2020). Pour les REER, FERR, CRI et autre, la valeur médiane de l'actif pour les personnes de 35 ans et moins est de 13 000\$ alors que la valeur médiane de l'actif pour les personnes de moins de 35 ans dans un régime de retraite offert par l'employeur est de 32 000\$. À titre comparatif, pour les personnes de moins de 65 ans au Québec, 1 696 000 personnes (60,4%) détenaient des REER, FERR, CRI ou autre avec une valeur médiane de l'actif à 35 500\$ (Statistique Canada, 2020).

Du côté des données canadiennes, en 2019, les dépenses moyennes des ménages pour des cotisations à des caisses de retraite ou de pension est de 3 901\$, alors que chez les ménages dont la personne de référence est âgée de moins de 30 ans ou entre 30 et 39 ans, ce montant est respectivement de 3 229\$ et de 5 131\$ (Statistique Canada, 2022b). Soulignons toutefois que chez les personnes qui ont diplômé récemment, les personnes racisées et autochtones ont des taux de couverture par un régime de retraite offert par l'employeur inférieur aux personnes non racisées et non autochtones (Galarneau, Brunet et Corak, 2023). Malgré tout, les données sur l'épargne portent à croire que les jeunes sont préoccupés par leur retraite.

¹ À noter que cela comprend les familles économiques et les personnes hors famille économique.

² Régime enregistré d'épargne-retraite (REER); Fonds enregistrés de revenu de retraite (FERR); Comptes de retraite immobilisés (CRI)

Ensuite, les taux d'emplois chez les jeunes de 15 à 24 ans n'ont pas drastiquement changé aux niveaux prépandémiques, mais un certain rattrapage s'est actionné par rapport aux niveaux observés au Québec lors de la crise sanitaire de 2020 au Québec. De plus, une baisse positive a été enregistrée au niveau du chômage chez les jeunes travailleurs. Cependant, le taux d'inactivité a été à la hausse chez ce même groupe (ISQ, 2022b). D'autre part, le taux de chômage chez les jeunes de 15 à 24 ans est le plus bas au Canada à un taux de 7,4%, une amélioration de 1,4% par rapport au niveau prépandémique de 8.8% (2019). Par conséquent, il y a 11 500 jeunes de moins au chômage lors du quatrième trimestre de 2021 qu'au quatrième trimestre de 2019 (ISQ, 2022b). Il est intéressant de noter qu'il y a eu un recul au niveau du nombre d'emplois à temps plein chez les jeunes hommes ; 18 000 emplois à temps plein de moins par rapport aux niveaux prépandémiques tandis que chez les jeunes femmes, le niveau d'emploi demeure stable (ISQ, 2022b). Finalement, au quatrième trimestre de 2021, il y avait une augmentation de 23 300 travailleurs inactifs par rapport au niveau prépandémique. Malgré cette hausse, le Québec demeure la province canadienne avec le taux d'inactivité le plus bas chez les jeunes travailleurs se chiffrant à 31,1% au quatrième trimestre de 2021 comparativement à 28,4% lors du quatrième trimestre de 2019 (ISQ, 2022b). Ces données somme toute positive font écho au portrait statistique réalisé par la Chaire-réseau de recherche sur la jeunesse en partenariat avec le Comité consultatif Jeunes (CCJ) de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) sur l'emploi des jeunes de 15-34 ans au Québec dans la décennie 2010-2019 (Longo et al., 2021).

Il faut toutefois noter qu'il demeure des inégalités et que les jeunes n'ont pas tous et toutes des conditions d'emploi favorables. Notamment, près de la moitié des jeunes sont dans une situation d'emploi atypique, c'est-à-dire un emploi qui n'est pas permanent et qui n'est pas à temps plein, alors que les jeunes personnes autochtones ou les personnes immigrantes conservent des taux d'emploi inférieur au reste de la population (Longo et al., 2021). Les jeunes salariés entre 15-29 ans qui ne sont pas aux études sont davantage dans des emplois de faible qualité³ que les personnes de plus de 30 ans et ce, malgré une diminution à travers le temps (ISQ, 2020). Entre 1998 et 2018, les parts d'emploi de faible qualité chez les 15-29 ans sont passées d'un peu plus de 60% à 48% chez les femmes et à 45% chez les hommes (ISQ, 2020). Pour la même période, chez les 30 ans et plus, les parts d'emploi de faible qualité sont passées de 45,5% à 30,7% chez les femmes et de 29,5% à 23,2% chez les hommes (ISQ, 2020).

³ Selon l'ISQ (2020), le niveau d'emploi de qualité faible comprend : les emplois à temps partiel involontaire ainsi que les emplois rémunérés moins de 15 \$ l'heure (dollars de 2002) et qui sont soit de qualification faible, instables, occupés par des travailleurs surqualifiés ou à temps plein (41 heures et plus par semaine).

Les questions de la consultation

Les régimes de retraite et en particulier les questions de financement et de pérennité du régime sont des enjeux intergénérationnels importants. Le vieillissement de la population et l'augmentation de l'espérance de vie peuvent exercer des pressions sur le régime et sur la viabilité du régime. Pour assurer la viabilité du régime dans un tel contexte, on identifie généralement quatre mécanismes pour rétablir la viabilité du régime (Hering et Klassen, 2010) :

- 1) Augmentation des cotisations qui implique que le risque repose sur les plus jeunes générations;
- 2) Diminution ou gèle des prestations qui porte le risque sur les générations plus âgées;
- 3) Diminuer les réserves du régime ce qui augmente le fardeau des plus jeunes générations;
- 4) Augmentation de l'âge de la retraite qui partage le risque entre les générations plus âgées et les générations plus jeunes.

Bien que cette quatrième solution puisse en théorie améliorer l'équité intergénérationnelle, il est important d'évaluer la nécessité, de même que les impacts potentiels sur les participants et participantes et la santé financière du régime. À cet égard, nous ne sommes pas convaincus qu'à l'heure actuelle une augmentation de l'âge de la retraite est nécessaire pour assurer l'équité intergénérationnelle dans le RRQ. En effet, le document préparé par *Retraite Québec* fait état de la bonne santé du régime, c'est-à-dire qu'on prévoit que les cotisations prévues à la Loi sont suffisantes pour verser les prestations des 50 prochaines années (*Retraite Québec*, 2022, p.13). Concernant les retombées attendues sur la marge financière résiduelle du régime, *Retraite Québec* prévoit une augmentation de la marge financière résiduelle entre 0,01% et 0,08% pour le régime de base et entre 0,09% et 0,14% pour le régime supplémentaire selon les scénarios évalués (*Retraite Québec*, 2022, p.37-38). Donc, l'apport aux revenus d'une telle mesure semble somme toute limité et n'ayant pas accès à une analyse en fonction de l'âge, nous ne sommes pas en mesure de déterminer si cela augmente ou diminue significativement le taux de rendement d'une génération par rapport à l'autre.

D'autre part, le document préparé par *Retraite Québec* (2022) ne comprend pas d'analyses concernant les coûts pour le régime des mesures de bonifications proposées. De sorte que nous ne pouvons pas savoir quel est l'impact anticipé sur le RRQ de l'intégration de ces bonifications ni en mesure d'évaluer la nécessité de revoir les cotisations ou l'âge de la retraite pour financer les

bonifications proposées. De plus, les analyses portant sur les effets potentiels des modifications liés aux facteurs d'ajustement ainsi qu'à l'augmentation de l'âge de la retraite ne prennent pas en considération les caractéristiques des participants au régime.

Comme nous l'avons déjà mentionné précédemment, plusieurs facteurs peuvent influencer les revenus à la retraite de même que l'âge où une personne prend sa retraite. Si l'on veut assurer l'équité intragénérationnelle dans le régime, il faut pouvoir évaluer l'impact différencié en fonction de l'âge. Dès lors, une analyse en fonction du genre, de même qu'un portrait des caractéristiques des individus qui prennent leur retraite avant 65 ans et après 65 ans auraient également été utiles dans la prise de décision quant aux potentielles modifications du régime. L'idée étant de pouvoir déterminer si l'augmentation de l'âge de la retraite est la bonne réponse au problème identifié.

L'une des raisons identifiées pour augmenter l'âge minimal de la retraite du RRQ est l'augmentation de la longévité. En matière d'espérance de vie, il est important de distinguer les différences entre l'augmentation de l'espérance de vie en santé et l'espérance de vie générale. S'il est vrai que dans les deux cas, on note des améliorations au Québec (INSPQ, 2018) et au Canada (Bushnik, Tjepkema et Martel, 2020), certaines inégalités semblent persister dans le temps. Les personnes qui ont de meilleurs revenus (Bushnik, Tjepkema et Martel, 2020; INSPQ, 2018) et un plus haut niveau d'éducation (Bushnik, Tjepkema et Martel, 2020) ont généralement une plus grande espérance de vie en santé que les personnes avec moins de revenus et qui sont moins scolarisées. Cela veut dire qu'une augmentation de l'âge de la retraite n'aura pas le même impact sur l'ensemble de la population. Il faut donc s'assurer de pouvoir encourager les personnes gagnant des revenus plus élevés et étant plus scolarisées à rester plus longtemps sur le marché du travail sans pour autant pénaliser les personnes plus vulnérables ou qui occupent des emplois plus pénibles.

Sur ce dernier point, mentionnons que la qualité des emplois au Québec ainsi que la qualité des emplois chez les personnes plus âgées varient. Il existe encore des écarts basés sur le genre où les femmes plus âgées se retrouvent davantage dans un emploi de faible qualité et elles se retrouvent également moins souvent dans des emplois de qualité élevée que les hommes, alors qu'on note également qu'il risque d'y avoir une polarisation dans les décisions de retraite en fonction de la qualité de l'emploi occupé (Cloutier-Villeneuve, 2016). En terminant, mentionnons que la Convention 128 de l'*Organisation internationale du travail* (OIT, 1967) qui porte notamment sur les prestations de vieillesse prévoit, à l'alinéa 3 de l'article 15 que pour un âge prescrit de 65 ans ou

plus, il faut prévoir une disposition pour les personnes qui ont occupé des emplois pénibles ou insalubres selon la législation nationale.

Outre la qualité de l'emploi, la prise de décision quant au départ à la retraite dépend aussi de la trajectoire sur le marché du travail. Rappelons que les revenus de retraite sont intimement liés aux revenus gagnés au courant de la vie professionnelle. Dès lors, il est fort probable que ces facteurs amènent les gens à prendre leur retraite plus tardivement sans que nous ayons à modifier l'âge minimal. Le rehaussement de l'âge maximal pour toucher au RRQ à 72 ans serait souhaitable si l'on veut permettre aux personnes qui le souhaitent de rester plus longtemps sur le marché du travail. À noter aussi que les revenus à la retraite de même que les sources de revenus à la retraite peuvent fluctuer en fonction des inégalités déjà présentes sur le marché du travail. Donc, pour améliorer la sécurité financière à la retraite, il ne faut pas chercher à agir uniquement sur les politiques de retraite, mais sur l'ensemble des facteurs qui influencent les revenus à la retraite en rehaussant, par exemple, les conditions d'emploi.

En contrepartie, la modification de l'âge minimal de la retraite n'influencera pas uniquement le RRQ en soi. Les modifications faites à l'âge de la retraite peuvent aussi entraîner des répercussions sur la participation active. Une telle modification ne se traduit pas automatiquement par une augmentation 1 pour 1 du niveau de l'emploi (Ardito, 2021). D'où l'importance d'évaluer si l'augmentation de l'âge de la retraite entraîne une augmentation du recours aux programmes sociaux comme l'assurance-emploi plutôt qu'une augmentation du niveau de l'emploi chez les personnes de plus de 60 ans. Plusieurs études ont été faites pour évaluer l'impact sur les programmes sociaux et les politiques sociales de l'augmentation de l'âge de la retraite dans des pays de l'OCDE. On a notamment pu observer que :

- › L'augmentation de l'âge de la retraite dans un régime étatique peut amener une augmentation du chômage involontaire dû, entre autres, à l'âgisme envers les personnes âgées sur le marché du travail (Street et Léime, 2020);
- › L'augmentation de l'âge de la retraite était liée à une augmentation des demandes pour les prestations d'invalidités ou de chômage chez les personnes visées par la mesure (Ardito, 2021) ;
- › L'augmentation de l'âge de la retraite fût positivement reliée à une augmentation du chômage chez les jeunes, en particulier lorsque le contexte économique est moins favorable, mais l'augmentation est négativement reliée au chômage chez les travailleurs et travailleuses âgées (Rozen-Bakher, 2020);

- › L'augmentation de l'âge de la retraite se traduisait par une diminution des heures de soins reçues par les personnes âgées recevant des soins de leur fille visée par la mesure (ex. fille de 60 ans) (Carrino et al., 2022);
- › L'augmentation de l'âge de la retraite est positivement associée à une augmentation du nombre d'arrêts maladies (Ben Halima, Ciriez, Koubi et Skalli, 2022);
- › L'augmentation de l'âge de la retraite ne modifiait pas toujours la décision de se retirer du marché du travail. Plusieurs préférant se retirer sans toucher à leur prestation plutôt que de rester en emploi (Ardito, 2021)

En outre, si nous souhaitons augmenter l'âge de la retraite, il faut s'assurer d'accompagner ce changement par des mesures permettant de diminuer l'âgisme dans les milieux de travail, en favorisant l'équité intergénérationnelle dans les milieux de travail (Lagacé, Van de Beeck et Firzly, 2019), par exemple, et en révisant les politiques actives, en particulier, les politiques de formation et développement des compétences tout au long de la vie active (Marier, 2021) pour permettre aux personnes de rester plus longtemps sur le marché du travail.

Soulignons, au passage, qu'en consultant les raisons évoquées dans *l'Enquête sur la population active* pour avoir quitté son emploi durant l'année précédente au Québec, on observe qu'en excluant les personnes de 55-64 ans qui n'ont pas travaillé l'année précédente en 2022, 33 300 se sont retirés volontairement pour prendre leur retraite, 17 600 personnes se sont retirées de la population active après avoir perdu leur emploi et 18 000 personnes se sont retrouvées au chômage après avoir perdu leur emploi (Statistique Canada, 2023). Donc, il y a davantage de personnes qui ont quitté leur emploi dû à une perte d'emploi qu'il y a de personnes qui ont choisi de prendre leur retraite chez les 55 et 64 ans au Québec. D'où l'importance d'agir sur les milieux de travail pour qu'ils soient plus inclusifs et de revoir les politiques actives du marché du travail.

À la lumière des données qui nous ont été exposées et considérant les facteurs qui influencent l'âge de la retraite, nous sommes d'avis qu'il n'est pas nécessaire, à ce moment-ci, d'augmenter l'âge minimal de la retraite, mais qu'il serait pertinent d'augmenter l'âge maximal à 72 ans. De plus, considérant les écarts importants en matière d'espérance de vie en santé et des emplois occupés, nous croyons qu'il serait préférable de ne pas hausser les facteurs d'ajustement chez les moins de 65 ans. L'impact d'une telle mesure serait plus important pour les personnes occupant des emplois plus pénibles.

Finalement, pour les propositions de bonifications dans la perspective de bonifier et retenir plus longtemps les personnes de 65 ans et plus sur le marché du travail de même que les bonifications prévues pour tenir compte des événements affectant la trajectoire professionnelle de certaines personnes, nous sommes en faveur des bonifications proposées. Il faudra, cependant, s'assurer de bien définir ce qui constitue une période de proche aidant. De plus, pour la mesure visant à favoriser le maintien en emploi des personnes de 65 ans et plus, nous croyons qu'il serait souhaitable de rendre facultative la cotisation « travailleur » au RRQ des bénéficiaires de la rente de retraite à compter de 65 ans.

Recommandation 1: Conserver l'âge minimal de retraite à 60 ans et augmenter l'âge maximal à 72 pour permettre à ceux et celles qui désirent prendre leur retraite plus tard de le faire sans pénaliser ceux qui ne peuvent pas.

Recommandation 2: Maintenir les facteurs d'ajustement prévus pour une rente demandée avant 65 ans.

Recommandation 3: Nous sommes en faveur des recommandations proposées par *Retraite Québec* concernant la reconnaissance des périodes où une personne s'est occupée d'un enfant, est en période d'invalidité ou dans une situation de proche aidante dans le régime de base et le régime supplémentaire. Toutefois, il sera nécessaire de définir clairement le terme « proche aidant » afin que l'on puisse identifier les personnes et les périodes visées.

Recommandation 4: Afin de favoriser le maintien en emploi des personnes de 65 ans et plus, rendre facultative la cotisation « travailleur » au RRQ des bénéficiaires de la rente de retraite à compter de 65 ans.

Au-delà des questions de la consultation

Renforcer l'équité intergénérationnelle dans la retraite

Introduire un préambule à la Loi sur le régime des rentes du Québec (RLRQ, c. R9)

Comme nous avons pu le voir dans la section précédente, la notion d'équité intergénérationnelle est fondamentale dans les régimes de retraite. D'où l'importance de s'y attarder lorsqu'il est question de faire des modifications dans le régime. En matière d'équité entre les générations, il est important de rappeler que l'une des particularités de l'âge est que, contrairement à d'autres facteurs, nous passons tous et toutes par différents stades. Il faut donc être capable de distinguer les biais causés par l'effet de l'âge. L'effet de l'âge représente le fait d'avoir un âge donné comme explication à une différence avec une autre génération plutôt que le fait d'appartenir à une génération donnée (Lefebvre, 2012). Dès lors, une évaluation de l'équité entre les générations ne peut être réduite à l'opposition entre les personnes cotisantes et les personnes retraitées pour une année donnée. Il faut prendre en considération l'ensemble de l'interaction d'un individu avec le programme ce qui inclut les cotisations ainsi que les prestations pour évaluer l'effet de génération.

Par ailleurs, comme nous avons pu le constater dans les sections précédentes, les inégalités intragénérationnelles sont aussi importantes à la retraite. Par conséquent, il faut que le RRQ, qui rappelons-le fait partie du filet social disponible à la retraite, permette de vieillir dans la dignité. Présentement, la *Loi sur le régime des rentes du Québec* (RLRQ, c. R-9) ne prévoit pas de seuil de décence, celui-ci est plutôt inféré (Lamarche, 2022).

Le défi pour le régime de retraite est de trouver le juste équilibre entre s'assurer que tout un chacun puisse vieillir dans la dignité et ce peu importe sa génération d'appartenance. Une introduction d'un préambule à la *Loi sur le régime des rentes du Québec* (RLRQ, c. R-9) qui prendrait en considération, à la fois, le droit de vieillir dignement et la nécessité de favoriser l'équité intergénérationnelle favoriserait une interprétation équilibrée de la loi entre ces deux principes.

Recommandation 5: Introduire un préambule à *Loi sur le régime des rentes du Québec* (RLRQ, c. R-9) visant à assurer la prise en considération du droit de vieillir dignement, de favoriser l'équité intergénérationnelle et d'assurer la pérennité du Régime des rentes du Québec.

Conseil des partenaires de la retraite

Si l'on veut favoriser l'équité entre les générations, il est souhaitable de mettre en place des politiques de redistributions équilibrées entre les différents groupes de sa société afin de diminuer le taux de pauvreté de l'enfance à la retraite plutôt que de favoriser un segment de la population par rapport à l'autre (Birnbaum et al., 2017). De plus, si l'on souhaite diminuer et prévenir les inégalités et la pauvreté à la retraite, on ne peut pas limiter les discussions aux régimes de retraite. En créant un espace de concertation, nous sommes en mesure de réunir dans un même lieu des acteurs de différents secteurs (retraite, travail, santé, aménagement, etc.) pour aborder l'enjeu de la retraite de manière intersectorielle. Ce lieu de concertation permettrait aussi d'évaluer dans le but d'atténuer les impacts négatifs du vieillissement de la population et des changements climatiques sur la retraite. Un Conseil des partenaires de la retraite, tel que proposé par l'*Observatoire de la retraite* (2022), permettrait de favoriser le dialogue social et pourrait mener à l'adoption d'une politique nationale de la retraite.

D'autre part, une telle instance doit comprendre un siège réservé pour une organisation défendant les intérêts des jeunes afin d'assurer l'équité intergénérationnelle. Les enjeux de réforme dans les programmes sociaux et la redéfinition de contrats sociaux plus individualistes affectent autant les générations actuelles que les générations futures (Macnicol, 2015). En matière de retraite, certaines décisions, comme une augmentation des cotisations, affectent directement les jeunes sur le marché du travail (Force Jeunesse, 2020). Donc, pour s'assurer que les intérêts de ceux-ci soient pris en considération, il est primordial qu'au moins l'un des sièges du conseil soit réservé pour une personne ou une organisation défendant les intérêts des moins de 35 ans. Après tout, les clauses de disparité de traitement dans les régimes de retraite sont un exemple frappant du type de situation que nous souhaitons prévenir. De plus, cela permettrait également de mettre en place des mesures qui favorisent la diminution des inégalités à la retraite comme l'amélioration des conditions de travail, de l'éducation ou de la santé.

Recommandation 6: Mettre en place un conseil des partenaires de la retraite qui permettra la concertation des parties prenantes sur les questions de la retraite et des régimes de retraite afin de pouvoir vieillir dignement.

Favoriser la transition climatique

En matière de défis du 21^e siècle, l'un des défis qui préoccupent le plus les jeunes est celui des changements climatiques (La presse canadienne, 2023). Bien que nous accueillions de manière très favorable la stratégie d'investissement de la *Caisse de dépôt et placement du Québec* pour atteindre la carboneutralité du portefeuille d'ici 2050 (CDPQ, 2021), la lutte aux changements climatiques ne se limite pas à la décarbonisation des investissements. La mise en place de politiques d'adaptation et de mitigation aux changements climatiques, la protection des ressources naturelles, de l'eau et de la biodiversité de même que la prévention et le contrôle de la pollution ne sont que quelques exemples de facteurs environnementaux qui peuvent entraîner des fluctuations dans la rentabilité des placements. Comme le souligne l'*Autorité européenne des assurances et des pensions professionnelles* (EIOPA, 2022), il existe une différence entre la prise en considération des facteurs ESG dans la construction du portefeuille et l'évaluation de la résistance du régime vis-à-vis les risques environnementaux. Dans l'évaluation qui a été faite sur les régimes de retraite liés à l'emploi européen, le scénario adverse, qui permettait aussi de prendre en considération les impacts de la transition et des politiques, la perte totale d'actifs était évaluée à 255 milliards d'Euros (représentant une perte de 12,9%). D'où l'importance d'intégrer l'évaluation de la résistance aux risques environnementaux dans les évaluations périodiques prévues pour assurer la pérennité du RRQ à long terme dans la section V de la *Loi sur le régime des rentes du Québec* (RLRQ, c. R-9).

Du côté canadien, la *Banque du Canada* et le *Bureau du surintendant des institutions financières* (2022) ont également commencé à effectuer ce type d'évaluation avec certaines institutions financières. Le *Bureau du surintendant des institutions financières* (2022) a d'ailleurs publié un guide de pratiques en matière de Gestion des risques climatiques à l'automne 2022. L'obligation d'évaluer les risques climatiques ne devrait pas se limiter au RRQ. Il serait pertinent d'intégrer une telle obligation pour les régimes complémentaires de retraite visés par la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (RLRQ, c. R-15.1). Finalement, pour augmenter la capacité des régimes de retraite à évaluer adéquatement l'impact climatique sur les actifs et contribuer à la lutte aux changements climatiques, il serait nécessaire de faire des modifications législatives quant aux obligations de divulgation en matière d'environnement (Monahan et Islam, 2022). Cela fait d'ailleurs écho aux recommandations que nous avons déjà formulées dans le cadre des consultations sur le projet de loi 4 – *Loi renforçant la gouvernance des sociétés d'État et modifiant d'autres dispositions législatives* en matière de gouvernance climatique (Force Jeunesse, 2022).

Recommandation 7: Intégrer l'obligation d'évaluer les risques environnementaux dans la révision financière du RRQ prévue à la section V du titre VI de la Loi sur le régime des rentes du Québec (RLRQ, c. R-9).

Recommandation 8 : Intégrer l'obligation d'évaluer les risques environnementaux dans la révision financière des régimes complémentaires de retraite dans la Loi sur les régimes complémentaires de retraite (RLRQ, c. R-15.1).

Renforcer la sécurité financière à la retraite

Régimes sectoriels ou Régime de retraite volontaire

Malgré les données qui peuvent être encourageantes présentées dans le contexte, il demeure de grandes disparités dans l'offre de régime de retraite complémentaire. Les régimes complémentaires de même que l'épargne personnelle sont nécessaires pour assurer un revenu de retraite suffisant. Au Canada, l'épargne personnelle et les régimes de retraite complémentaires permettent d'augmenter le niveau de remplacement du revenu de 65% à 80 % pour une personne à faible revenu, de 42% à 70% du revenu pour une personne gagnant des revenus moyens et de 30% à 60 % pour les personnes avec des revenus élevés (Sørensen et al., 2016).

Depuis la fin des années 1980, le nombre de régimes de retraite complémentaires au Québec est en diminution. En 1986, on comptait 7 014 régimes de retraite au Québec et ce nombre est passé à 2 313 en 2017 (*Retraite Québec*, 2021). Bien qu'il y ait eu une augmentation du nombre de participants et participantes, cela ne représente pas la majorité des travailleurs et travailleuses. D'ailleurs dans le document de consultation, *Retraite Québec* (2022, p.19) évalue qu'en 2019, 48% des travailleurs et travailleuses québécoises n'ont aucun régime de retraite complémentaire ou REER.

Comme nous l'avons déjà souligné, la création de régimes sectoriels pourrait pallier la diminution du nombre de régimes complémentaires de retraite offert par les employeurs afin de renforcer la sécurité financière à la retraite (Force Jeunesse 2015; 2020). Autrement, pour éviter les difficultés liées aux changements d'employeur en dehors d'un secteur donné, par exemple une personne secrétaire dans une entreprise en construction qui changerait d'emploi pour travailler dans un cabinet dentaire, il pourrait être pertinent de créer un régime de retraite volontaire (opt-in) ouvert

à l'ensemble des travailleurs et travailleuses et gérer par *Retraite Québec*. Cela permettrait de réduire l'individualisation des risques et d'offrir une plus grande sécurité financière à davantage de personnes.

Recommandation 9: Renforcer la sécurité financière à la retraite en implantant des régimes sectoriels ou un régime de retraite québécois volontaire.

Renforcer la littératie financière et améliorer l'accès à l'information et la transparence

Comme nous l'avons mentionné tout au long du document, la retraite a un impact sur les jeunes. Si le sujet intéresse les jeunes, force est de constater que bon nombre d'entre eux ne se sentent pas outillés pour comprendre les enjeux. En effet, « 74% des moins de 35 ans sondés, qui estiment leurs connaissances sont insuffisantes pour planifier leur avenir financier, révèle un sondage mené par l'Institut québécois de planification financière (IQPF) » (Sarrazin-Laverdure, 2021) alors que l'enquête réalisée pour le compte d'ÉducÉpargne révélait que près de 80% des jeunes consultés participeraient à des séances d'information gratuites offertes par leur employeur sur des questions d'épargne et de retraite (Germain, 2022). De plus, le dernier rapport de l'indice IRE 2022 de l'institut sur la retraite et l'épargne ne contenait pas de données quant aux jeunes de moins de 35 ans, mais confirmait le manque de connaissances globales par rapport aux régimes de retraite et d'épargne chez les plus de 35 ans (IRE, 2022). Pour le RRQ, les personnes plus scolarisées, mieux nanties et plus âgées (entre 50-54 ans) connaissaient davantage le régime et son fonctionnement que les personnes moins scolarisées, moins nanties et moins âgées (35-39 ans) (IRE, 2022).

Pour renforcer la sécurité financière à la retraite, il est essentiel de fournir les outils nécessaires pour comprendre le système de retraite et de prendre des décisions éclairées à la fois sur des questions d'épargne collective et des questions d'épargne individuelle. Également, si nous souhaitons prendre en considération l'impact des décisions de retraite sur l'équité intergénérationnelle, il est essentiel d'avoir accès aux données stratifiées en fonction de l'âge sur le RRQ, les régimes complémentaires de retraite et l'épargne personnelle. Ces données doivent intégrer l'ensemble des individus à partir de 18 ans qui correspond au début de la période de cotisations pour le RRQ (RLRQ c. R-9) et du début de la période de contributions à plus de 2 000 \$ dans les REER (FlashRetraite, 2023).

Recommandation 10: Renforcer la littératie financière de l'ensemble de la population vis-à-vis la retraite

Recommandation 11: Améliorer l'accès à l'information quant aux régimes de retraite publics au Québec.

Conclusion

Au cœur des questions posées dans le cadre de la consultation résident deux principes fondamentaux à garder à l'esprit durant l'analyse des propositions. En premier lieu, le principe de vieillir dans la dignité qui permet de mettre en lumière que nous ne sommes pas tous et toutes égaux en arrivant à la retraite. La trajectoire de vie, l'éducation, les caractéristiques individuelles, le statut socioéconomique et le type d'emploi occupé ne sont que quelques exemples de facteurs pouvant influencer les revenus et la qualité de la retraite. Peu importe le groupe d'âge observé, on note des inégalités qui persistent à travers le temps et qui peuvent se répercuter sur la retraite. En ce sens, lorsqu'on analyse les propositions de bonification du régime, il faut s'assurer que les décisions que nous prendrons ne viendront pas augmenter les inégalités à la retraite. D'où notre appui à des mesures comme la reconnaissance des périodes de garde d'enfant ou de proche aidante et notre réticence à augmenter l'âge minimal de la retraite.

En deuxième lieu, le principe de l'équité intergénérationnelle est central pour plusieurs des enjeux de la retraite. La grande difficulté est d'assurer un partage juste et équitable du risque dans le régime afin qu'une génération ne se retrouve pas lésée par l'autre. Dans cette perspective, il faut agir avec parcimonie et nous devons avoir accès à l'ensemble des données sur les coûts, les bénéfices et les impacts indirects pour être en mesure de prendre la meilleure décision d'un point de vue générationnel. D'où l'importance, de renforcer la littératie financière et d'améliorer l'accès à l'information sur le RRQ, d'intégrer les jeunes dans les instances décisionnelles de la retraite et d'établir des politiques cohérentes, alignées et complémentaires sur la retraite.

En terminant, le document présenté par Retraite Québec (2022) s'intitulait « Un régime adapté aux défis du 21^e siècle ». S'il est vrai que les changements démographiques comme le vieillissement de la population et l'augmentation de l'espérance de vie représentent des défis importants pour la gestion de la retraite au Québec, il nous paraît primordial de préparer le régime aux impacts qu'auront les changements climatiques sur celui-ci. L'intégration d'une obligation d'évaluation des risques environnementaux durant les révisions financières du régime permettra de prendre les bonnes décisions pour continuer à adapter le régime à cette nouvelle réalité. Finalement, bien que ce problème ne soit pas nouveau, l'éclatement des relations d'emploi et du modèle fordisme nous oblige à repenser le palier d'épargne complémentaire de la retraite et renforcer les conditions de travail. Si nous voulons que les retraités de demain puissent bénéficier d'une sécurité financière, il faut agir maintenant.

Bibliographie

Textes de loi

Loi sur le régime des rentes du Québec (RLRQ, c. R9)

Loi sur les régimes complémentaires de retraite (RLRQ, c. R-15.1)

Références générales

Adda, J., & Dustmann, C. (2023). *Sources of wage growth*. Journal of Political Economy, 000, 000–000. <https://doi.org/10.1086/721657>

Ardito, C. (2021). *The unequal impact of raising the retirement age: Employment response and program substitution*. IZA Journal of Labor Economics, 10(1).

Bank of Canada, & Office of the Superintendent of Financial Institutions. (2022). *Using Scenario Analysis to Assess Climate Transition Risk* (p. 62). Bank of Canada.

Ben Halima, M. A., Ciriez, C., Koubi, M., & Skalli, A. (2022). *L'effet de la réforme des retraites de 2010 sur l'absence maladie*. Revue française d'économie, 37(1), 81-163.

Birnbaum, S., Ferrarini, T., & Nelson, K. (2017). *The generational welfare contract: Justice, institutions and outcomes*. Edward Elgar Publishing.

Bureau du surintendant des institutions financières (2022). *Gestion des risques climatiques*, Lignes directrices B-10 et B-15.

Bushnik, Tjepkema, et Martel, (2020). *Disparités socioéconomiques en matière d'espérance de vie et d'espérance de vie en santé au sein de la population à domicile au Canada*, Statistique Canada, no 82-003-X au catalogue • Rapports sur la santé, vol. 31, no 1, p. 3 à 15, janvier 2020.

Carrino, L., Nafilyan, V., & Avendano, M. (2022). *Should I Care or Should I Work? The Impact of Work on Informal Care*. Journal of Policy Analysis and Management.

CDPQ (2021). *Plan d'action – Développement durable 2021*.

Cloutier-Villeneuve, L. (2016). *Entre la retraite et la poursuite de la vie active : les trajectoires incertaines des travailleuses et des travailleurs plus âgés au Québec compte tenu de leur qualité de l'emploi et leur situation personnelle*, Institut de la statistique du Québec, Cap sur la rémunération, numéro 1, février 2016.

Crossman, E., Hou, F. et Picot, G. (2021). *Les écarts relatifs à la situation sur le marché du travail entre les immigrants et leurs homologues nés au Canada commencent ils à se resserrer?*, Statistique Canada.

Dostie, B., et Haeck, C. (dir.)(2022). *Le Québec économique 10. Compétences et transformation du marché du travail* (2022LI-01). CIRANO.

EIOPA (2022). *2022 IORP Climate Stress Test*, Report, EIOPA-BoS-22/551, 74p.

FlashRetraite (2023). *Tout ce que vous devez savoir sur les REER*.

Force Jeunesse (2022). Mémoire présenté à la Commission des finances publiques dans le cadre des consultations particulières et auditions publiques sur le *Projet de loi 4 renforçant la gouvernance des sociétés d'État et modifiant d'autres dispositions législatives*, Force Jeunesse, 18 janvier 2022.

Force Jeunesse (2020). Mémoire présenté à la Commission des finances publiques dans le cadre des consultations particulières et auditions publiques sur le *Projet de loi 68 Loi visant principalement à permettre l'établissement de régimes de retraite à prestations cibles*, Force Jeunesse, 3 novembre 2020.

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.

Galarneau, D., Brunet, S. et Corak, L. (2023). *Qualité des emplois en début de carrière des diplômés canadiens du baccalauréat appartenant à un groupe racisé, cohortes de 2014 à 2017*, Regards sur la société canadienne, Statistique Canada, 18p.

Germain, D. (2022). *Les jeunes salariés traînent leurs problèmes financiers au boulot*, Journal de Montréal, 22 février 2022.

Hering, M. et Klassen, T. R. (2010). *Strengthening Fairness and Funding in the Canada Pension Plan: Is Raising the Retirement Age an Option?* McMaster University.

Institut national de santé publique du Québec (2018). *Les inégalités sociales de santé au Québec - L'espérance de vie en bonne santé*, sur le site Santéscope.

Institut sur la retraite et l'épargne (2022). *À quel point les Canadiens connaissent-il leur système de retraite?*, Indice IRE 2022, 45p.

Institut de la statistique du Québec (2022a). *Rémunération des salariés - État et évolution comparés*.

Institut de la Statistique du Québec (2022b). *La participation au marché du travail selon les groupes d'âge – Quatrième trimestre 2021*.

Institut de la statistique du Québec (2020). *Regard statistique sur la jeunesse : État et évolution de la situation des Québécois âgés de 15 à 29 ans 1996 à 2018*, Édition 2019, mise à jour, 298p.

Lagacé, M., Van de Beeck, L., & Firzly, N. (2019). *Building on intergenerational climate to counter ageism in the workplace? A cross-organizational study*. Journal of Intergenerational Relationships, 17(2), 201-219.

Lamarche, L. (2022). *Pourquoi importe-t-il de considérer le droit à la retraite comme un droit humain?*, Présentation, Sommet sur la retraite – La retraite en 2040 : Agir maintenant pour la retraite de demain, Brossard, 12 octobre 2022.

La Presse Canadienne (2023). *Les jeunes Québécois sont les moins optimistes par rapport à la crise climatique*, Radio-Canada, 7 janvier 2023.

Lefebvre, S. (2013). *Relations intergénérationnelles et vieillissement: nouvelles questions*. *Retraite et société*, (1), 53-68.

Leroux, M. L., Pestieau, P., & Ponthière, G. (2015). *Longévité différentielle et redistribution: enjeux théoriques et empiriques*. *L'Actualité économique*, 91(4), 465-497.

Longo, M. E., Bourdon, S., Vachon, N., St-Jean, É., Pugliese, M., Ledoux, É., Vultur, M., Gallant, N., Lechaume, A., Fleury, C. et St-Denis, X. (2021). *Portrait statistique de l'emploi des jeunes au Québec dans la décennie 2010-2019. Un bilan d'ensemble très positif, des positions variées envers l'activité et l'emploi et des inégalités persistantes*. Institut national de la recherche scientifique (INRS)

Macnicol J. (2015) *Intergenerational Equity: Historical Reconstructions*. In: Torp C. (eds) *Challenges of Aging*. Palgrave Macmillan, London

Marier, P. (2021). *The Four Lenses of Population Aging : Planning for the Future in Canada's Provinces* (Ser. Institute of Public Administration of Canada Series in Public Management and Governance). University of Toronto Press. Retrieved 2023.

Monahan, K., and Islam, A. (2022). *Building Climate Resilience in Canada's Pension Funds*. Smart Prosperity Institute.

Observatoire de la retraite (2022). *Le dialogue social et la retraite au Québec : des constats et une proposition, document d'information*, 15p.

OECD (2017), *Preventing Ageing Unequally*, OECD Publishing, Paris.

OIT (1967). *C128 - Convention (n° 128) concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants*, 1967.

Retraite Québec (2022). *Un régime adapté aux défis du 21^e siècle*, document de consultation, Consultation publique sur le Régime de rentes du Québec, 56p.

Retraite Québec (2021). *Statistiques 2017-Régimes complémentaires de retraite*, décembre 2021, 46p.

Rozen-Bakher, Z. (2020). *The raising of the normal retirement age (NRA) in the ageing era in the advanced countries: the dilemma between securing the stability of the pension system versus the risk of increasing unemployment*. *Policy studies*, 41(6), 641-662.

Sarrazin-Laverdure, S. (2021). *Sans éducation financière, les jeunes Québécois se sentent perdus*, *Journal de Montréal*, 6 décembre 2021.

Sørensen, O. B., Billig, A., Lever, M., Menard, J.-C. et Settergren, O. (2016). *The interaction of pillars in multi-pillar pension systems: A comparison of Canada, Denmark, Netherlands and Sweden*. *ISSR International Social Security Review*, 69(2), 53-84.

Statistique Canada (2023). *Tableau 14-10-0125-01 : Raison pour avoir quitté l'emploi durant l'année précédente, données mensuelles non désaisonnalisées (x 1 000)*

Statistique Canada (2022a). *Revenus à la retraite : les attentes par rapport à la réalité*.

Statistique Canada ([2022b](#)). *Tableau 11-10-0227-01 : Dépenses des ménages selon l'âge de la personne de référence.*

Statistique Canada ([2020](#)). *Tableau 11-10-0016-01 : Actifs et dettes détenus selon le type de famille économique, par groupe d'âge, Canada, provinces et certaines régions métropolitaines de recensement, enquête sur la sécurité financière (x 1 000 000).*

Street, D., & Ní Léime, Á. (2020). *Problems and prospects for current policies to extend working lives*. *Extended working life policies: International gender and health perspectives*, 85-113.

Tremblay, D. G. (2010). *Viser la conciliation emploi-famille au Québec : des politiques pour les enfants et/ou les mères?*. *Informations sociales*, (4), 106-113.

Van Der Vlugt, E. et Audet-Nadeau, V., ([2020](#)). *Bien vieillir au Québec : Portrait des inégalités entre générations et entre personnes âgées*, Observatoire québécois des inégalités, 175p.