



**Confédération
des syndicats nationaux**

CAS – 036M
C.G. – Vers un Régime
de rentes du Québec
renforcé et plus équitable
VERSION RÉVISÉE

Mémoire présenté par la
Confédération des syndicats nationaux (CSN)

dans le cadre de la consultation
de la Commission des affaires sociales

sur le document

***Vers un Régime de rentes du Québec
renforcé et plus équitable***

10 septembre 2009

Confédération des syndicats nationaux (CSN)
1601, avenue De Lorimier
Montréal (Québec)
Canada H2K 4M5
Téléphone : 514 598-2271
Télécopieur : 514 598-2052
Web : www.csn.qc.ca

Table des matières

Introduction.....	5
La place du Régime de rentes du Québec dans le système de retraite	6
L'équité dans le Régime de rentes du Québec	7
Adapter le Régime aux nouvelles réalités.....	11
Situation financière du Régime de rentes du Québec	12
Modifications proposées	14
I. Modification du calcul de la rente de retraite.....	14
II. Admissibilité à la retraite anticipée.....	16
III. La rente d'invalidité.....	17
IV. La rente de conjoint survivant et la rente d'orphelin	19
Nouvelle formule de prestation au conjoint survivant	20
Bénéficiaire de la rente de conjoint survivant et de la rente d'orphelin.....	21
V. Financement du régime.....	22
VI. Meilleure protection à la retraite pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs canadiens.....	22
Conclusion	27
Annexe 1	29
Annexe 2.....	31
Annexe 3.....	32
Annexe 4.....	33
Annexe 5.....	34

Introduction

La Confédération des syndicats nationaux (CSN) tient à exprimer son intérêt à la consultation de la Commission parlementaire des affaires sociales portant sur le Régime de rentes du Québec. La CSN représente plus de 300 000 travailleuses et travailleurs œuvrant dans toutes les sphères d'activité et provenant de toutes les régions du Québec.

Depuis sa création en 1966, le Régime de rentes du Québec constitue une source importante des revenus de retraite des travailleuses et des travailleurs. Pour plusieurs, et plus précisément pour la classe de travailleurs à faible revenu, cet outil collectif, financé à parts égales par les travailleurs et les employeurs, couvre près du quart des revenus qu'ils auront à la retraite. La CSN porte un intérêt certain à cet acquis important de la société québécoise et désire contribuer à son développement.

La réforme de 1998 visait à prendre en compte les coûts associés au vieillissement de la population ainsi qu'aux nouvelles réalités du travail et cela tout en respectant des principes d'équité, de solidarité et de responsabilité¹.

La récente crise financière a sérieusement remis en cause l'environnement dans lequel évoluent les régimes de retraite et par le fait même le Régime de rentes du Québec. Tant les modèles à prestations déterminées qu'à cotisation déterminée n'ont pas résisté à la tempête financière que nous connaissons.

Il existe actuellement des pressions importantes sur le financement de l'épargne retraite des Québécoises et des Québécois, et la confiance des travailleurs en leurs outils de retraite, tant les régimes publics que l'épargne privée, est mise à rude épreuve.

La présente consultation doit mener à des propositions et des solutions de réforme qui assureront aux travailleuses et aux travailleurs une sécurité financière accrue lors de leur retraite et mettront en place les premiers jalons vers d'autres formes de régimes de retraite plus efficaces. C'est donc dans cette perspective que la CSN soumet ses commentaires en répondant aux propositions du document de consultation préparé par la Régie des rentes du Québec et le gouvernement du Québec.

¹ Régie des rentes du Québec, *Pour vous et vos enfants : garantir l'avenir du Régime de rentes du Québec, une réforme du Régime de rentes du Québec*, document de consultation.

La place du Régime de rentes du Québec dans le système de retraite

Le système de retraite canadien est à trois piliers, fondé sur une structure équilibrée de programmes « publics-privés » et de régimes « facultatifs-obligatoires ». Les deux premiers piliers, soit la PSV² et le RRQ³, permettent aux Québécoises et aux Québécois d'atteindre un certain niveau de revenu à la retraite. Pour plusieurs, ces revenus devront être complétés par un régime d'entreprise ou l'épargne personnelle.

Comme le souligne le document de consultation, le Régime de rentes du Québec est un élément très important du système de retraite québécois. Bien que pour plusieurs travailleurs le remplacement de revenu qu'ils prévoient soit modeste, le RRQ assure à tous les travailleurs une rente de retraite reliée aux revenus gagnés au cours de leur carrière. De plus, le RRQ comporte divers éléments à caractère social qui assurent une forme de redistribution vers les travailleurs à faible revenu.

Le RRQ est non seulement un pilier important de notre système de retraite, mais il joue un rôle clé dans le filet social du Québec en permettant à tous les travailleurs d'avoir un revenu garanti et indexé à la retraite. La période de crise que nous traversons démontre bien l'importance d'un tel programme.

Plusieurs retraité-es ont vu leur épargne diminuée au cours de la dernière année. Pour certains, les revenus de retraite qu'ils avaient prévus ont été réduits considérablement. Pour plusieurs d'entre eux, le RRQ représente le seul élément stable de leur revenu de retraite.

Dans ses recommandations quant à la crise, l'OCDE⁴ recommande aux États de renforcer leur filet social et de ne pas réduire, à ce moment-ci, les bénéfices prévus par ces régimes. Bien que le RRQ connaisse certaines difficultés financières, il nous apparaît important, dans cette période d'incertitude, de rassurer les Québécois sur la pérennité du Régime et d'apporter les modifications qui consolideront ce pilier de notre système de retraite et de notre filet social.

Cependant, bien que nous croyons à l'importance du RRQ, nous ne croyons pas qu'il faille élargir la portée de ce dernier. Plusieurs réformes ont fait augmenter les cotisations pour consolider une situation financière toujours plus précaire. Ces modifications ont des impacts importants sur l'équité intergénérationnelle du Régime. Nous croyons que le système à trois piliers est un très bon système et que le RRQ ne doit pas se suppléer aux régimes d'entreprises. Il faut plutôt apporter les correctifs pour maintenir le RRQ et permettre aux régimes d'entreprises d'occuper efficacement la

² PSV : Pension de sécurité de la vieillesse.

³ RRQ : Régime de rentes du Québec / RPC : Régime de pensions du Canada.

⁴ *La crise met en évidence la nécessité d'une réforme profonde des retraites*, Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), Assurance et retraites, 23 juin 2009

place qu'ils doivent occuper dans le système de retraite québécois. D'ailleurs, lors de son dernier congrès, la CSN a adopté des résolutions en ce sens.

L'équité dans le Régime de rentes du Québec

Une préoccupation majeure de la CSN concerne l'équité intergénérationnelle que doivent contenir les éventuelles modifications au RRQ. Il est facile de parler d'équité, mais beaucoup plus difficile de la définir et de la mesurer. Dans un régime de retraite, l'équité ne se mesure pas qu'en fonction de la cotisation à payer ou du niveau de la hausse future. Les bénéfices offerts par le régime font aussi partie de l'équation. Pour une même cotisation, lorsqu'on réduit les bénéfices des travailleurs, particulièrement lorsqu'on introduit progressivement ces réductions, une catégorie de cotisants au régime est plus fortement pénalisée par la réforme mise en place que les autres cotisants, dont les bénéfices seront maintenus.

Selon l'analyse actuarielle du Régime de rentes du Québec au 31 décembre 2006 : « Le fait que le taux de cotisation initial de 3,6 % allait devoir être augmenté avec le temps était connu dès 1966... Dans le cadre de la réforme entrée en vigueur en 1998, le taux de cotisation a augmenté plus rapidement, passant de 6,0 % en 1997 à 9,9 % en 2003. La réforme et la hausse du taux de cotisation qui en a découlé visaient à assurer un financement stable à long terme et à améliorer l'équité entre les générations de cotisants ».

Le document de consultation tente de montrer l'effet des réformes sur les différentes cohortes en calculant le rendement qu'elles ont reçu sur leurs cotisations. Nous avons évalué le rapport entre la valeur des cotisations accumulées avec intérêt et la valeur de la rente payée par le Régime. Il faut mentionner que la valeur des prestations n'inclut pas l'ensemble des bénéfices payés par le Régime (invalidité, décès, bénéfice au conjoint survivant, etc.)⁵.

Il est donc évident que le rapport de 100 % d'un régime en équilibre, où la valeur des bénéfices moyens d'un travailleur correspondrait à la valeur moyenne des cotisations que lui et son employeur ont versées au Régime au cours de sa carrière, ne sera pas atteint.

Cependant, le tableau plus bas nous permet de comparer entre elles différentes cohortes de cotisants. Les calculs que nous avons faits tiennent compte des modifications au taux de cotisation ainsi qu'à la valeur des bénéfices qui ont évolué au cours des années.

⁵ Voir méthode définie à l'annexe 1

Comparaison des résultats - Retraite à 65 ans				
Méthode actuelle				
Année de la retraite	Âge en 2009	Cotisations	Prestations	% déboursé
HOMME				
1976	98	2 444 \$	19 590 \$	12%
1986	88	10 825 \$	64 072 \$	17%
1996	78	36 769 \$	100 585 \$	37%
2006	68	106 559 \$	125 062 \$	85%
2016	58	233 360 \$	167 755 \$	139%
2026	48	445 691 \$	226 319 \$	197%
2036	38	743 974 \$	303 159 \$	245%
2046	28	1 080 506 \$	404 376 \$	267%
FEMME				
1976	98	2 444 \$	23 351 \$	10%
1986	88	10 825 \$	75 973 \$	14%
1996	78	36 769 \$	115 875 \$	32%
2006	68	106 559 \$	140 078 \$	76%
2016	58	233 360 \$	185 409 \$	126%
2026	48	445 691 \$	247 106 \$	180%
2036	38	743 974 \$	328 318 \$	227%
2046	28	1 080 506 \$	435 475 \$	248%

À partir du tableau précédent, on peut voir qu'un homme, ayant pris sa retraite à 65 ans en 1976, avait cotisé pour environ 12 % de la valeur de la rente qu'il a reçue lors de sa retraite. Cela s'explique par le fait qu'il n'a pas eu à cotiser pendant 35 ans pour avoir droit à une pleine rente et que son taux de cotisation était tout de même assez faible comparativement à ce qui est cotisé aujourd'hui. Pour un travailleur qui a pris sa retraite en 2006, ce ratio s'établit à environ 85 %.

Les cotisations versées en son nom ne couvrent pas encore le coût de ses bénéficiaires et les générations suivantes devront financer ce coût additionnel par des cotisations plus élevées.

Ce transfert de financement fait en sorte qu'une personne née en 1961, et qui prendra sa retraite en 2026, aura cotisé pour 197 % de la valeur de sa rente. Pour le cotisant né en 1981, et qui prendra sa retraite en 2046, avec le régime actuel et sans réforme ou hausse de cotisation, devra cotiser 2,67 fois la valeur de la rente qu'on promet de lui verser.

Plusieurs éléments expliquent ces disparités entre les cohortes :

1. les bénéficiaires accordés aux travailleurs plus âgés lors de la mise sur pied du régime ;
2. le faible taux de cotisation avant 1998 ;
3. le gel de l'exemption de base en 1998 ;
4. le faible MGA de 1966 à 1985, etc.

Bien que l'équité ait toujours été un principe de base qui devait guider les réformes, le Régime de rentes du Québec n'est pas un modèle d'équité entre les générations, loin de là. Il est plutôt le fruit de consensus sociaux qui ont émergé au fil des ans.

Notre objectif ici n'est pas de remettre en question ces consensus et ce qui a été accordé aux diverses générations. Cependant, nous croyons qu'il est important de ne pas aggraver cette situation en modifiant de nouveau le Régime.

Si l'on désire l'adhésion des générations futures au régime en place et si l'on veut réellement parler d'équité, il faut que les changements apportés réduisent les écarts ou à tout le moins n'aggravent pas la disparité entre les diverses générations de cotisants.

Dans le projet de loi sur la retraite progressive, le gouvernement en a profité pour modifier certaines dispositions du RRQ. En effet, le Régime a été modifié pour permettre aux travailleuses et aux travailleurs de plus de 60 ans de se voir créditer une rente additionnelle avec les cotisations qu'ils versent au Régime en retournant au travail.

Ce n'est pas le fruit du hasard si les prestataires du RRQ de moins de 65 ans versent une cotisation lorsqu'ils ont un revenu de travail, bien qu'ils reçoivent déjà une rente de la RRQ. Cette mesure faisait partie du consensus sur le financement du Régime en 1998.

Lors de cette réforme, une hausse de taux était nécessaire pour assurer la pérennité du Régime. Selon le document de consultation de l'époque, le Régime devait être fondé sur l'équité, la solidarité et la responsabilité. Afin d'augmenter les revenus du Régime, il fallait procéder à une progression importante du taux de cotisation ainsi qu'à l'élargissement de l'assiette de cotisation.

Cet élargissement s'est fait en gelant l'exemption de base et en faisant cotiser les bénéficiaires d'une rente de retraite qui travaillent. Le document indiquait qu'« il serait possible de faire cotiser au Régime de rentes les bénéficiaires d'une rente de retraite qui travaillent, au même titre que les autres travailleurs. En contrepartie, leur rente pourrait être revalorisée en fonction des nouvelles cotisations ainsi versées, dans la mesure où ils ne touchent pas déjà la rente maximale ». Cette mesure avait pour but de faire participer cette catégorie de travailleurs à l'effort de financement demandé aux autres travailleurs qui verraient leurs cotisations beaucoup plus élevées pour une très longue période.

Le gouvernement n'a pas résisté aux pressions des travailleuses et des travailleurs de 60 ans et plus qui voulaient non seulement recevoir une pleine rente du Régime, mais l'augmenter au-delà de la rente maximale. Sans cette modification, la hausse requise aurait été d'environ 0,4 % au lieu de 0,5 % du salaire cotisable.

S'il y a des problèmes de financement et si la survie du Régime en dépend, nous croyons nécessaire que toutes les catégories de travailleurs participent à cet effort de financement. Il est plutôt questionnable d'avoir bonifié, encore une fois, la même catégorie de travailleurs, et ce, à quelques mois d'une consultation publique sur le financement du Régime, et de demander aujourd'hui aux plus jeunes de réduire leurs

bénéfices et d'augmenter leurs cotisations lorsqu'on sait que ce sont eux qui paieront plus que leur part au Régime.

Comme si cela n'était pas suffisant, les propositions du document de consultation semblent s'orienter dans la même direction. En effet, la proposition qui permettrait aux travailleuses et aux travailleurs de recevoir une rente à 60 ans, même s'ils n'ont pas terminé leur emploi, ne profitera en fait qu'à cette même catégorie de travailleurs. Lorsque la nouvelle formule de rente sera totalement en vigueur, les plus jeunes devront travailler plus longtemps, soit 40 ans, pour avoir droit à leur pleine rente, ce qui arrivera bien plus tardivement que 60 ans.

Nous avons donc refait les calculs avec les modifications proposées :

Comparaison des résultats - Retraite à 65 ans				
Méthode suggérée				
Année de la retraite	Âge en 2009	Cotisations	Prestations	% déboursé
HOMME				
1976	98	2 444 \$	19 590 \$	12%
1986	88	10 825 \$	64 072 \$	17%
1996	78	36 769 \$	100 585 \$	37%
2006	68	106 559 \$	125 062 \$	85%
2016	58	234 183 \$	167 755 \$	140%
2026	48	451 334 \$	226 319 \$	199%
2036	38	760 026 \$	303 159 \$	251%
2046	28	1 117 867 \$	404 376 \$	276%
FEMME				
1976	98	2 444 \$	23 351 \$	10%
1986	88	10 825 \$	75 973 \$	14%
1996	78	36 769 \$	115 875 \$	32%
2006	68	106 559 \$	140 078 \$	76%
2016	58	234 183 \$	185 409 \$	126%
2026	48	451 334 \$	247 106 \$	183%
2036	38	760 026 \$	328 318 \$	231%
2046	28	1 117 867 \$	435 475 \$	257%

Le tableau ci-haut ainsi que ceux en annexe montrent les ratios de financement si le scénario d'augmentation de la cotisation et de modification des bénéfices était mis en œuvre.

En augmentant les cotisations et en réduisant graduellement les bénéfices, le travailleur actuellement âgé de 48 ans cotisera environ 2 fois la valeur de sa rente. Quant au jeune de 28 ans, la valeur de ses cotisations par rapport à la valeur de sa rente augmente de 267 % à 276 %. Finalement, si seule une hausse de cotisation à 10,7 % sans réduction des bénéfices était apportée, ce pourcentage augmenterait à 281 % pour ce même travailleur.

La CSN croit qu'il est nécessaire que cette réforme soit réellement faite dans un esprit d'équité. C'est dans cette perspective que nous avons évalué les modifications proposées. Nous croyons qu'il faut agir dans cette direction si l'on veut éviter que les générations futures remettent en cause un jour la structure de financement du RRQ.

Adapter le Régime aux nouvelles réalités

La société québécoise est en transformation. Le document de consultation fait une analyse assez juste des transformations suivantes : l'espérance de vie s'allonge, le nombre de femmes occupant un emploi continu progresse toujours, la proportion des personnes de 55 ans et plus occupant un emploi augmente et l'emploi atypique chez ce même groupe d'âge est en hausse.

De plus, on peut observer une amélioration du niveau de scolarité de la main-d'œuvre, particulièrement chez les femmes. Cependant, bien que l'on mentionne les changements affectant la famille dite traditionnelle, nous croyons que certains éléments ont été oubliés dans cette analyse et qu'il faut en tenir compte dans la présente réforme.

Il est vrai que le modèle familial traditionnel a changé. Les familles recomposées sont de plus en plus nombreuses. Mais il y a plus que cela. Les parents ont plus d'enfants et s'absentent plus fréquemment du travail pour s'en occuper. L'indice synthétique de fécondité des dernières années est en hausse et l'utilisation des prestations du Régime québécois d'assurance parentale est plus élevée que prévue, particulièrement chez les pères.

Ces modifications auront certainement un effet sur la structure démographique du Québec et sur le financement du RRQ à long terme. Dans le document de consultation, on mentionne que le principe d'équité intergénérationnelle est important lorsque vient le temps d'apporter des changements au Régime.

À partir de ce principe, nous croyons qu'il faut tenir compte de la façon dont la nouvelle génération choisit de vivre sa vie familiale et professionnelle. Il faut aussi tenir compte de ces périodes où les parents s'occupent d'enfants dans le calcul de la rente, mais il est tout aussi important de s'assurer que les prestations nécessaires à leur soutien aillent vraiment là où sont les besoins lorsque ces familles sont recomposées.

De plus, ce ne sont pas les seules raisons pour lesquelles certains travailleurs doivent quitter temporairement leur emploi. L'éclatement des modèles familiaux et les modifications apportées à nos institutions, particulièrement au soutien des personnes âgées ou lorsqu'un membre de la famille est malade, ont vu augmenter le poids des responsabilités chez les travailleurs, particulièrement chez les femmes.

En effet, les périodes d'absence du travail pour s'occuper d'enfants malades ou de parents âgés sont des situations qui surviennent de plus en plus. Si par le passé, les femmes à la maison assumaient ces tâches de proches aidants, elles continuent de le faire malgré qu'elles occupent de plus en plus un emploi à temps plein. La société compte beaucoup sur cette forme d'aide afin de ne pas ajouter davantage de pression sur le système de santé notamment. Ces femmes verront donc leur période de travail réduite et auront de la difficulté à satisfaire les critères d'admissibilité de la nouvelle formule proposée. Oui, les femmes occupent une place de plus en plus importante sur le marché du travail, et il faut en tenir compte dans le Régime.

Cependant, il y aura malheureusement toujours des enfants malades, quel que soit leur âge, et des parents âgés, dont la famille devra s'occuper. Il faut aussi en tenir compte dans la réforme.

Situation financière du Régime de rentes du Québec

La dernière évaluation actuarielle ainsi que son complément ont fait ressortir la situation financière quelque peu difficile du Régime. En effet, au cours des dernières années, les rendements de la caisse, la faible progression des salaires ainsi que l'augmentation de l'espérance de vie ont eu des impacts négatifs sur le niveau projeté de la réserve. Il serait donc nécessaire, selon le document de consultation, d'apporter des correctifs pour s'assurer qu'il n'y ait pas épuisement de la réserve avant 2050.

Bien que nous ne contestions pas les évaluations faites par la Régie des rentes du Québec, nous aimerions y apporter certaines nuances. Il y a deux éléments déclencheurs dans les calculs sur lesquels est fondée la présente réforme, soit le niveau de la réserve et le taux d'équilibre du régime (taux qui permet de stabiliser à long terme le rapport entre la réserve et les sorties de fonds).

Comme on a pu le constater par le passé, ce taux n'est pas constant et varie à chaque évaluation actuarielle. Si les marchés financiers connaissent un regain important et si le niveau des naissances avec la progression importante des dernières années se maintient, on pourrait voir ce taux de cotisation redescendre à un niveau plus bas.

Lors de la mise sur pied du RRQ, la société québécoise a accordé aux travailleuses et aux travailleurs de l'époque une pleine acquisition des rentes, bien que ces derniers n'aient pas eu à cotiser au Régime pendant 35 ans. De plus, les taux de cotisation de l'époque, et ce, jusqu'en 1998, n'étaient pas suffisants pour financer les bénéfices promis. Il y a donc, dans le taux d'équilibre de 10,7 %, une partie qui finance le régime actuel et une partie qui finance les bénéfices passés. Ce phénomène est amplifié par la courbe démographique du Québec et le poids important des *babyboomers* qui prendront leur retraite au cours des prochaines années.

Le coût du régime, tel que nous le connaissons aujourd'hui, se situe bien plus entre 7 % et 8 % que celui de 10,7 % nécessaire. Cependant, un jour, lorsque les bénéfices passés auront été payés, on peut penser que le coût du régime reviendra à son véritable coût, soit environ 8 %.

La solution préconisée par la Régie des rentes du Québec est à ce moment-ci soit de hausser les cotisations, soit de baisser les bénéfices, ou une combinaison des deux. Nous croyons qu'il faut pousser la réflexion et explorer d'autres avenues.

Le document de consultation insiste beaucoup sur l'équité et le transfert de coût entre les générations. Si des sommes importantes étaient versées dans le fonds du RRQ et permettaient à la réserve d'atteindre plus rapidement le niveau souhaité, il ne serait pas nécessaire de hausser la cotisation à un tel niveau pour la redescendre par la suite.

En injectant aujourd'hui un montant d'argent dans le fonds du RRQ, on réduirait ainsi le fardeau des jeunes en haussant moins leurs cotisations. L'effet serait plus marquant sur les ratios d'équité si la cotisation était haussée à 10,7 % et si l'injection d'argent permettait de réduire la cotisation à son niveau réel plus rapidement. De plus, cela permettrait aux travailleuses et aux travailleurs plus près de la retraite de contribuer à l'effort de financement et favoriserait une meilleure équité.

En 2007, le gouvernement a mis sur pied le Fonds des générations, dédié à la réduction de la dette future. Le fait de ne pas avoir financé adéquatement les bénéfices accordés par le RRQ représente actuellement une dette pour la société future. Il serait donc tout à fait indiqué d'utiliser ces sommes pour permettre de supporter adéquatement les paiements nécessaires au Régime pour les 30 prochaines années et de ne pas indûment faire porter un fardeau trop lourd aux générations futures.

Le document de consultation demande de hausser la cotisation de 0,5 % du salaire cotisable, ce qui représente environ 500 millions de dollars par année au niveau de salaire actuel. Ce 0,5 % correspond environ au montant que le gouvernement a convenu de verser dans le Fonds des générations. En haussant la cotisation pour les 10 prochaines années, en utilisant le Fonds des générations actuel et en continuant d'y verser les sommes prévues, on franchirait un pas important vers l'équité intergénérationnelle beaucoup plus qu'en demandant aux générations futures de hausser leurs cotisations dès maintenant et pour longtemps.

Lors de chaque consultation sur le Régime, les questions de financement sont centrales. Pourtant, depuis sa mise sur pied, les actuaires n'ont cessé de projeter l'évolution du Régime sur des périodes assez longues.

Ne serait-ce pas le moment d'avoir une réflexion sur les perspectives de financement à long terme et non sur la fixation mathématique d'un niveau de cotisation ? Allons-nous refaire une discussion sur le taux d'équilibre tous les six ans et le faire varier de 0,5 % chaque fois, dans l'objectif que la réserve soit nécessairement égale à cinq ans de prestations dans 40 ans ? N'y a-t-il pas lieu d'avoir certains mécanismes d'ajustement automatique ou de permettre une certaine variation de la réserve ?

Lorsque la situation a été critique, un redressement s'est imposé et la société québécoise a pris les moyens de préserver le Régime. En cette période de crise, nous ne croyons pas qu'il soit souhaitable de hausser la cotisation des travailleurs. La sortie de crise nous dictera peut-être la direction à prendre avec ce régime.

Nous croyons qu'il faut aborder différemment le redressement du Régime. L'utilisation, en tout ou en partie, du Fonds des générations comme mécanisme de financement équitable nous apparaît une piste intéressante à explorer.

Modifications proposées

I. Modification du calcul de la rente de retraite

Proposition de la Régie des rentes du Québec

Utiliser les 40 meilleures années de gains, peu importe l'âge de la retraite, au lieu des 36 actuellement utilisées.

La rente actuelle du Régime de rentes du Québec est égale à 25 % des gains moyens de carrière entre 18 ans et la date de retraite. De ces années, sont retranchées 15 % des années où les gains ont été les plus faibles. Avec la formule actuelle, en retranchant 15 % des gains les plus faibles entre 60 et 18 ans (6,3 années), un cotisant n'est pas pénalisé pour ses années d'études et la formule lui permet aussi de retrancher environ 3 années entre 21 et 60 ans pour tout autre évènement de vie ayant un impact sur ses revenus.

La rente est donc calculée sur les 36 meilleures années pour un cotisant qui désire prendre sa retraite à 60 ans. Avec la formule proposée, ces périodes de grâce ne seront plus disponibles. Pour obtenir la rente maximale du Régime, le cotisant débutant sa vie active à 21 ans devra travailler au moins une année de plus, soit de 21 à 61 ans, et ce, avec un revenu égal ou supérieur au MGA pour l'ensemble de sa carrière, ce qui pourrait être le cas de tous les Québécois et toutes les Québécoises poursuivant leurs études au-delà des études secondaires.

Le nouveau mode de calcul proposé amènerait en fait une augmentation de l'âge de la retraite et une réduction de la rente moyenne. Ce qui nous préoccupe le plus, c'est le fait de ne plus retirer du calcul de la rente les 15 % de gains les plus faibles, ce qui incluait, entre autres, les années de début de carrière, les années d'invalidité, les périodes de chômage, etc.

Avec la nouvelle formule, seuls les faibles gains des années où le cotisant s'occupe d'enfants en bas âge seraient remplacés par les gains moyens de la carrière afin de ne pas le pénaliser pour ces périodes.

Certaines raisons sont invoquées pour ces changements à la rente de retraite et, comme il a été mentionné précédemment, la CSN partage certains des constats du document de consultation. L'environnement est effectivement un peu plus favorable à l'emploi des travailleurs âgés, bien qu'il y ait encore de nombreux obstacles.

Plusieurs désirent quitter différemment le marché du travail, c'est-à-dire effectuer une transition beaucoup plus harmonieuse entre la vie active et la retraite. Les femmes sont de plus en plus scolarisées, leur taux d'activité augmente bien que leur salaire demeure en deçà de celui des hommes. L'équilibre entre la vie active et la durée de la retraite s'est modifié au cours des dernières années. L'espérance de vie s'accroît d'année en année et les travailleurs prennent leur retraite de plus en plus tôt.

Conséquemment, en n'augmentant pas l'âge de la retraite, on promet aux futures générations des rentes payables plus longtemps, donc de plus grande valeur que les cotisants des générations antérieures. Par contre, comme le mentionne le document de consultation, le RRQ n'a que peu d'influence sur l'âge de la retraite. « La rente du RRQ ne représente qu'une part modeste du revenu à la retraite ; aussi elle ne peut, toute seule, orienter la décision d'une personne qui se demande s'il est préférable de prendre sa retraite immédiatement ou de travailler encore quelque temps. Le Régime peut toutefois donner un signal pour indiquer quel comportement est souhaitable. »

Finalement, comme nous l'avons démontré précédemment, nous croyons fermement qu'il faille effectuer les modifications au Régime dans une perspective d'équité intergénérationnelle si l'on désire le maintenir de façon durable.

Malgré le fait que nous partageons certains constats, nous sommes en désaccord avec les moyens proposés pour répondre à ces changements. Nous croyons que l'objectif principal des modifications proposées n'est pas d'adapter le Régime aux nouvelles réalités, mais bien de répondre aux problèmes financiers du RRQ.

La nouvelle formule de rente ne prévoit rien pour aider les femmes qui travaillent et qui assument encore une partie importante des responsabilités familiales, que ce soit envers leurs enfants d'âge scolaire ou leurs parents. Au contraire, en éliminant les 15 % de la formule actuelle et en augmentant de 36 à 40 ans le nombre d'années requis pour la pleine rente, les femmes qui feront face à des situations familiales difficiles seront beaucoup plus pénalisées que ce qui est présenté dans les exemples du document de consultation.

On ne prévoit rien pour aider les travailleurs qui occupent des emplois pénibles et qui ont de la difficulté à satisfaire les critères d'admissibilité actuels, ni pour aider les travailleurs âgés qui désirent effectivement prendre une retraite progressive. Ce mode de travail sera toujours soumis à une entente entre le salarié et l'employeur.

Au lieu de soustraire ces ententes du droit de veto de l'employeur, on propose de payer à tous, dès 60 ans, la rente du Régime, ce qui peut répondre à certaines demandes, mais ne favorisera pas une transition plus harmonieuse.

Rien n'est prévu pour adapter le Régime à la façon dont la nouvelle génération choisit de vivre sa vie professionnelle : des périodes de travail coupées, des périodes pour s'occuper des enfants, des périodes d'études, etc.

Oui, l'espérance de vie s'est accrue et il est possible que les jeunes travaillent plus longtemps, mais il est aussi possible qu'ils tentent de profiter de périodes hors marché du travail pour être en mesure d'y être jusqu'à un âge plus avancé. Les modifications vont frapper encore une fois les jeunes travailleurs. On peut penser que pour les prochaines générations, il sera encore plus difficile d'avoir la pleine rente.

Ces modifications vont aussi toucher les plus pauvres de la société : ceux qui n'ont pas accès à un régime complémentaire de retraite et qui comptent principalement sur le RRQ comme revenu de retraite. Ces derniers seront forcés de travailler plus longtemps tandis que les autres seront compensés par leur régime privé.

Cependant, malgré toutes nos réserves sur cette nouvelle méthode de calcul de la rente, nous sommes bien conscients que cette modification aura un impact direct sur la hausse de cotisation qui sera demandée afin de financer le Régime.

Nous pourrions être en accord avec la modification du calcul de la rente de retraite, si cette nouvelle formule tenait compte des périodes où les personnes ont quitté le marché du travail ou ont réduit leur temps de travail pour des raisons autres que de s'occuper d'enfants en bas âge.

Pour appuyer ce nouveau mode de calcul, il faudrait nécessairement ajouter des conditions pour la reconnaissance des périodes suivantes au même titre que les années où la personne s'est occupée d'enfants en bas âge :

- Périodes pour s'occuper d'enfants malades ;
- Périodes pendant lesquelles le cotisant agit en tant que proche aidant ;
- Périodes d'invalidité autres que celles reconnues aux fins du RRQ ;
- Périodes d'études.

Quel genre de signal envoie-t-on comme société lorsqu'on pénalise le cotisant d'un régime public qui s'occupe d'un enfant malade ou qui poursuit des études supérieures ? Cette nouvelle formule demanderait à tous un nombre égal d'années de cotisation, quel que soit l'âge de la retraite, ce qui nous semble effectivement plus équitable, mais ne pénaliserait pas pour autant les travailleurs qui rencontrent des périodes de vie plus difficiles ou qui font le choix d'étudier plus longtemps.

II. Admissibilité à la retraite anticipée

Proposition de la Régie des rentes du Québec

Permettre aux travailleurs de demander leur rente de retraite avant 65 ans tout en demeurant en emploi.

Cette proposition manque de perspective relativement à l'équité intergénérationnelle. Alors que nous suggérons une approche plus équitable en permettant l'utilisation, en tout ou en partie, du Fonds des générations, la Régie des rentes du Québec, de son côté, prend une direction opposée en proposant de donner à tous les travailleurs qui le demandent leur rente dès 60 ans, tout en demeurant en emploi. On utilise plutôt une réduction des bénéfices pour forcer les futures générations de travailleurs à demeurer au travail plus longtemps.

Par contre, dans la même foulée, on donne à tous les travailleurs de 60 ans et plus des bonifications pour atteindre les mêmes objectifs, et ce, bien qu'il soit clairement mentionné que le RRQ n'a qu'un faible impact sur le maintien en emploi. Pour les jeunes, des moyens coercitifs sont utilisés. Pour les *babyboomers*, une bonification de la date d'admissibilité est proposée.

Ce sont ces mêmes travailleuses et travailleurs qui se sont vu accorder, il y a à peine quelques mois, des rentes additionnelles avec les cotisations qu'ils versent au Régime lorsqu'ils retournent sur le marché du travail après 60 ans. Dorénavant, on leur donnera la rente de base à 60 ans et une rente additionnelle avec leurs cotisations.

Bien que cette mesure semble acquise pour toutes les générations, elle ne vise en fait que la génération près de la retraite. Cette mesure s'éteindra tranquillement puisque les nouvelles générations n'auront plus les moyens d'atteindre la pleine rente à 60 ans vu l'augmentation des critères d'admissibilité.

Il arrive fréquemment que les années entre 18 et 21 ans ne comptent pas dans le calcul de la rente puisque les gains sont souvent plus faibles. Cependant, les jeunes cotisent au cours de ces années, bien que cela ne contribue pas à faire augmenter leur rente. Pourquoi a-t-on permis une rente additionnelle pour des cotisations versées après 60 ans ? Les cotisations des travailleurs de plus de 60 ans auraient-elles plus de valeur que celles des travailleurs de 20 ans ? Quel genre de signal ces modifications envoient-elles ?

La CSN s'oppose donc à la modification proposée, qui vise à permettre aux travailleurs de demander leur rente de retraite avant 65 ans tout en demeurant en emploi.

Cette modification vient augmenter la hausse de cotisation nécessaire au financement du Régime, tout comme la modification apportée il y a quelques mois.

Nous croyons qu'il est inapproprié de demander aux jeunes d'augmenter leurs cotisations, de réduire leurs bénéfices et de travailler plus longtemps tout en offrant à une autre génération des bénéfices additionnels.

III. La rente d'invalidité

Proposition de la Régie des rentes du Québec

Supprimer la définition souple de l'invalidité pour les personnes âgées de 60 à 64 ans.

Les prémisses sur lesquelles se base le document de consultation ne justifient pas la modification de la définition d'invalidité à compter de l'âge de 60 ans. L'invalidité n'est pas un choix, mais bien une condition qui s'impose au travailleur.

Même si le marché du travail évolue, il est toujours aussi vrai de dire que plus un travailleur vieillit, plus il est difficile pour lui de se trouver un autre travail. La situation devient plus ardue encore lorsque celui-ci se retrouve avec des problèmes de santé entraînant une invalidité.

Nous ne parlons pas ici de travailleurs âgés près de la retraite, mais bien de travailleurs déclarés invalides. La définition d'invalidité prévue au Régime pour les gens de 60 ans ou plus a été instaurée en fonction d'un travailleur qui n'est plus en mesure d'effectuer son propre emploi.

Attendu son état de santé, il peut difficilement se qualifier pour un autre emploi. Pour la CSN, cette situation est toujours bien présente dans la société actuelle, et ce, malgré les modifications au marché du travail.

La Régie des rentes du Québec est préoccupée par l'écart entre la rente payée au participant qui décide de prendre une retraite anticipée à l'âge de 60 ans et la rente d'invalidité payée à cet âge. Selon le document de consultation, il n'y aurait aucune justification à payer une rente plus élevée à celui qui est invalide puisqu'il peut, tout comme les autres participants au Régime, demander sa rente de retraite anticipée.

Nous croyons qu'il existe une différence majeure entre ces deux prestataires : l'un décide volontairement de quitter le marché du travail et juge qu'il a un revenu suffisant pour maintenir un niveau de vie qu'il juge acceptable, tandis que l'autre y est forcé.

Il est mentionné dans le document de consultation :

« Le cotisant dont l'état de santé se serait détérioré sera admissible à une rente de retraite anticipée au même titre qu'un travailleur quittant son emploi pour des raisons indépendantes de sa volonté. Il lui serait aussi possible d'occuper un emploi qui lui convient mieux et de s'assurer ainsi un revenu global équivalent à ce qu'il aurait reçu à titre de rente d'invalidité. »

Cette affirmation semble résulter d'une prémisse que le travailleur incapable d'occuper son propre emploi à 60 ans ne l'est pas vraiment et qu'il peut facilement se trouver un autre emploi malgré sa condition. Nous sommes en désaccord avec cette façon de voir.

Nous croyons que si cette nouvelle mesure était acceptée, elle toucherait principalement les personnes à faible revenu. Pour les travailleurs couverts par une assurance collective, c'est cette dernière qui remplacerait le revenu provenant actuellement de la rente d'invalidité de la Régie des rentes du Québec, ce qui ferait augmenter les coûts d'assurance collective assumés par les groupes de travailleurs.

Nous croyons que les travailleurs ayant une meilleure scolarité et des revenus élevés pourront assumer plus facilement ce changement. La conséquence sera cependant importante auprès des travailleurs moins scolarisés ayant des tâches plus physiques et ne bénéficiant souvent pas de couverture d'assurance collective.

Selon les évaluations de la Régie, la proposition va générer une réduction de 16 % du nombre de bénéficiaires d'une rente d'invalidité. On peut penser qu'une majorité de personnes à faible revenu se retrouvera parmi ces 16 %.

Comme nous l'avons exprimé précédemment, bien que le marché du travail ait changé, il demeure toujours des emplois où la pénibilité du travail est importante (travailleurs dans les abattoirs, usines chimiques, etc.).

Ces travailleurs ont de la difficulté à rencontrer les critères d'admissibilité au Régime et certains d'entre eux ne sont plus capables d'occuper leur propre emploi lorsqu'ils atteignent 60 ans, non pas à cause d'un accident qui se serait produit à 60 ans, mais à cause du type d'emploi qu'ils ont occupé toute leur vie.

Si les propositions sur l'admissibilité à une pleine rente seulement après 40 ans de travail étaient mises en vigueur, cette personne invalide de 60 ans ou plus serait doublement pénalisée par les nouvelles règles.

D'une part, elle n'aurait plus droit à la rente d'invalidité (comme actuellement) et d'autre part, la rente de retraite qu'elle recevrait à 60 ans serait moindre. Cette réforme ne peut demander plus d'années de cotisation pour obtenir une pleine rente et simultanément, réduire les mesures d'accompagnement pour les travailleurs occupant des emplois plus pénibles.

La CSN s'oppose donc à ce que la définition souple d'invalidité pour les personnes âgées de 60 à 64 ans soit supprimée.

IV. La rente de conjoint survivant et la rente d'orphelin

Proposition de la Régie des rentes du Québec

Modifier la rente au conjoint survivant pour la remplacer par une rente temporaire, versée pendant un maximum de dix ans, égale à 60 % de la rente que le cotisant décédé aurait reçue s'il était plutôt devenu invalide ; et transfert au compte du conjoint de 60 % des gains inscrits au registre du cotisant décédé pendant la période de vie commune.

Tripler la rente d'orphelin en la faisant passer de 66 \$ à 209 \$ par mois.

Nouvelle formule de prestation au conjoint survivant

L'étude d'impact démontre bien que les propositions au regard de la rente au conjoint survivant visent autant à réduire les coûts du Régime qu'à l'adapter aux nouvelles réalités de la société. En effet, le tableau 4.2 de cette étude illustre l'ampleur des pertes engendrées par la mesure proposée.

La valeur actualisée des prestations payables jusqu'à 65 ans au conjoint survivant, incluant la rente accrue aux orphelins, est dans tous les cas inférieure à celle que procurent les règles actuelles. Dans les cas les plus fréquents d'un conjoint survivant ayant un ou deux enfants, la valeur actualisée des nouvelles rentes varie de 42 % à 89 % de la valeur des rentes selon les règles actuelles.

Cette réduction des coûts s'effectuera sur le dos des femmes qui représentent toujours 80 % des nouveaux bénéficiaires d'une rente de conjoint survivant. Bien que leur situation sur le marché du travail ait changé et qu'elles soient de plus en plus scolarisées, leur salaire moyen demeure toujours en deçà de celui des hommes.

De plus, comme le mentionne le document de consultation, bien que l'écart entre le taux d'activité des hommes et celui des femmes ait diminué de façon considérable au cours des dernières décennies, on s'attend à ce que les responsabilités familiales qu'assument les femmes empêchent l'élimination complète de cet écart.

Le fait de payer une rente égale à 60 % de la rente que le cotisant décédé aurait reçue, s'il était plutôt devenu invalide, procure une rente annuelle plus faible que la proposition de 2004.

Cependant, les modifications apportées à la durée des prestations, soit d'augmenter de 3 à 10 ans le versement d'une rente temporaire à tous les conjoints survivants âgés de moins de 65 ans, répondent mieux aux préoccupations que nous avons à l'époque au regard de la génération des femmes actuellement âgées de plus de 50 ans ayant un taux d'activité plus faible que les cohortes plus jeunes. De plus, cette nouvelle formule procure une valeur totale supérieure à la proposition de 2004.

Bien que le bénéfice représente une réduction des montants versés aux conjoints survivants par rapport à la prestation actuelle, nous croyons que cette nouvelle proposition serait plus acceptable que celle proposée en 2004.

Si l'on veut modifier la prestation au conjoint survivant et l'adapter aux nouvelles réalités, il faut faire plus. Il faut absolument que la formule de calcul de la rente ne pénalise pas les femmes pour les périodes de responsabilité familiale qu'elles assument.

Avec la formule proposée, on tient compte des périodes non travaillées avant le décès du conjoint en transférant 60 % des gains inscrits au registre du cotisant décédé à celui du conjoint survivant.

Bien que la période de 10 ans procure un revenu à la conjointe et permette de se replacer sur le marché du travail, cette dernière sera pénalisée dans le calcul final de sa rente de retraite pour ses années non travaillées, et ce, plus fortement si la période d'admissibilité est augmentée à 40 ans.

La CSN ne peut considérer positivement la proposition actuelle à l'effet de remplacer la rente viagère de conjoint survivant par une rente temporaire versée pour une période de 10 ans et égale à 60 % de la rente que le cotisant décédé aurait reçue s'il était plutôt devenu invalide. La CSN serait en accord avec cette proposition si les périodes pour s'occuper d'enfants malades ou en bas âge, les périodes reconnues comme proche aidant et toute autre situation du même genre étaient remplacées par les gains moyens de la carrière afin de ne pas être pénalisé pour ces périodes. La CSN soumet qu'on ne peut prétendre moderniser le régime actuel sans prendre en compte l'ensemble des nouvelles réalités du travail.

***Bénéficiaire de la rente de conjoint survivant
et de la rente d'orphelin***

La rente de conjoint survivant est payable à la personne désignée conjointe selon la loi du Québec. L'objectif de cette prestation, tel qu'identifié dans le document de consultation, est de permettre à ce conjoint de recevoir un revenu le temps qu'il réintègre le marché du travail. Mais cette rente a aussi comme objectif de procurer un revenu adéquat aux enfants de cette personne décédée, et ce, en combinaison avec la rente aux orphelins.

Par le passé, la rente aux orphelins était minimale et le soutien financier provenait majoritairement de la prestation au conjoint survivant. La dernière réforme a vu augmenter la prestation aux orphelins, mais cette dernière est toujours insuffisante et le soutien financier provient toujours de la prestation au conjoint survivant.

Comme le mentionne le document de consultation, les familles ne correspondent plus nécessairement au modèle traditionnel et la personne identifiée conjointe survivante n'est pas toujours l'autre parent des enfants du cotisant décédé.

Un enfant sur quatre vit avec un seul parent et près du tiers des nouvelles rentes aux orphelin sont versées alors qu'aucun conjoint survivant n'est admissible à une rente de conjoint survivant. On peut donc penser qu'un nombre important de rentes de conjoint survivant ne vont pas à la personne qui a la charge des enfants.

Comme nous l'indiquions dans notre mémoire déposé en 2004, nous partageons la préoccupation de verser aux orphelins une rente accrue. Bien qu'insuffisante, l'augmentation de la rente d'orphelin de 66 \$ (en 2008) à 209 \$ est un pas dans la bonne direction.

Dans le contexte actuel, nous croyons qu'il faut aussi s'assurer que les rentes de conjoint survivant et les rentes d'orphelin soient versées aux personnes qui sont réellement visées par ces protections.

Un parent qui recevait des revenus sous forme de pension alimentaire pour subvenir aux besoins de ses enfants devrait aussi avoir droit à une partie de la rente de conjoint survivant, dans le but de continuer à subvenir aux besoins des enfants du cotisant décédé. Encore une fois, si l'on désire effectivement adapter le Régime aux nouvelles réalités, il faut le faire adéquatement et non seulement apporter les modifications qui réduisent les coûts du régime.

Nous croyons que cette question de partage de la rente de conjoint survivant mérite une réflexion en profondeur et qu'il faut apporter ces modifications simultanément avec la modification à la valeur de la prestation.

La CSN refuse de considérer la proposition actuelle de la Régie à l'effet de modifier la formule de rente de conjoint survivant dans la mesure où les périodes non travaillées pour s'occuper d'enfants en bas âge, pour agir comme proche aidant et tout autre situation similaire auront un effet négatif sur le calcul de la rente de retraite. Nous soumettons que cette proposition touche particulièrement les femmes sans prendre en compte leur nouvelle réalité de travail.

V. Financement du régime

Nous sommes conscients qu'une hausse de cotisation est nécessaire afin de garantir un financement adéquat du Régime.

Afin de respecter le principe d'équité dans ces modifications, la CSN favorise une hausse de la cotisation combinée à une baisse des bénéfices et non seulement une hausse de cotisation de 0,8 % du salaire. Il est proposé d'augmenter de 9,9 % à 10,4 % la cotisation et de réduire de 0,3 % la valeur des bénéfices.

Les chiffres fournis, tant dans le document de consultation que dans l'étude d'impact, ne permettent pas d'obtenir séparément le coût des différentes modifications. Il est donc très difficile pour nous, sur une si courte période, de mesurer l'impact des changements que nous demandons sur le taux de cotisation. Cependant, nous nous sommes prononcés contre certaines bonifications, ce qui devrait laisser une marge suffisante pour apporter les autres modifications proposées.

Quant à la hausse des cotisations, nous croyons qu'elle doit être temporaire et combinée à un financement additionnel provenant du Fonds des générations.

VI. Meilleure protection à la retraite pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs canadiens

Le système de retraite canadien est à trois piliers, fondé sur une structure équilibrée de programmes « publics-privés » et de régimes « facultatifs-obligatoires ». Les deux

premiers piliers, soit la PSV⁶ et le RRQ/RPC⁷, permettent aux Québécoises et aux Québécois d'atteindre un certain niveau de revenu à la retraite.

Pour plusieurs, ces revenus devront être complétés par un régime d'entreprise ou l'épargne personnelle. Ce troisième pilier sert à combler l'écart entre le taux de remplacement du revenu produit par les régimes de pension publics et l'objectif de revenu à la retraite, qui correspond à environ 70 % du salaire.

Certaines propositions sont avancées dans cette consultation afin d'élargir la portée du RRQ, soit en cotisant sur un salaire plus élevé, soit en permettant des cotisations volontaires. Nous croyons que ce système à trois piliers est un très bon système et que le RRQ ne doit pas suppléer aux régimes d'entreprises.

Il faut plutôt apporter des correctifs pour maintenir le RRQ et permettre aux régimes d'entreprises d'occuper efficacement la place qu'ils doivent occuper dans le système de retraite québécois.

En doublant le salaire visé par le régime, et en demandant une cotisation de plus de 10 % sur cette nouvelle rémunération, on mettrait une pression très importante sur le financement des régimes privés déjà en place. Ces régimes promettent une rente de plus de 25 % avec souvent une contribution de moins de 10 %.

Nous croyons qu'une telle modification aurait comme conséquence la terminaison d'un nombre important de régimes complémentaires de retraite, et ce, de façon plus marquée dans le secteur privé.

Globalement, nous croyons qu'une telle proposition réduirait la protection retraite des Québécoises et des Québécois en promettant des rentes plus faibles. Par contre, nous partageons le constat qu'il y a des problèmes importants avec le troisième pilier de notre système de retraite.

Actuellement, il n'y a pas de loi au Québec qui oblige les employeurs à mettre sur pied un régime de retraite pour leurs salarié-es. Malgré beaucoup d'efforts de la part des syndicats lors de la négociation d'une convention collective, le pourcentage de travailleurs couverts par un régime de retraite n'a jamais excédé 40 %.

De plus, de nombreux régimes actuellement en place n'assurent pas aux travailleurs qui y participent un revenu adéquat à la retraite. Il est difficile de penser que, sans contrainte législative, le nombre de travailleuses et de travailleurs couverts par un régime de retraite adéquat progressera de façon appréciable.

⁶ PSV : Pension de sécurité de la vieillesse.

⁷ RRQ : Régime de rentes du Québec / RPC : Régime de pensions du Canada.

Si l'on compare le système de retraite canadien à ceux des autres pays de l'OCDE, on réalise que plusieurs pays ont des régimes de retraite obligatoires qui garantissent des niveaux de remplacement du revenu plus élevés que le système canadien.

Avec la faible couverture des régimes d'entreprises, le Canada est un des moins performants lorsqu'on regarde les pourcentages de remplacement du revenu à la retraite obtenus pour l'ensemble des travailleuses et des travailleurs. Il nous apparaît évident qu'il faut un changement majeur dans la structure de retraite, comme ce fut le cas en Australie et bientôt en Angleterre.

Il faut obliger les entreprises à cotiser pour leurs travailleuses et leurs travailleurs en vue de la retraite. Cette obligation pourrait prendre la forme de régimes sectoriels obligatoires ou de régimes provinciaux avec droit de retrait pour les employeurs qui ont des régimes équivalents ou supérieurs.

La CSN croit que le gouvernement du Québec devrait adopter une loi qui reconnaît le droit aux salarié-es d'être couverts par un régime de retraite et devrait obliger chacun des employeurs à verser une cotisation minimale. Les paramètres d'une telle approche pourraient être déterminés conjointement par les organisations syndicales, les employeurs et le gouvernement. La CSN a adopté lors de son dernier congrès une résolution en ce sens⁸.

Nous croyons aussi que les régimes interentreprises sont une piste de solution très prometteuse. Ils permettent de regrouper un nombre important de petites entreprises et d'atteindre une masse critique suffisante pour permettre des économies d'échelle sur les frais de gestion et d'administration. Mais plus encore, ils permettent d'instaurer des régimes à prestations déterminées qui seraient, pour ainsi dire, impossibles à mettre sur pied par un seul de ces employeurs.

Le régime de retraite du personnel des CPE et des garderies privées conventionnées du Québec en est un bon exemple. Ce régime vise plus de 1 400 petites entreprises d'environ 30 employées pour un total d'environ 50 000 travailleuses. Avant la mise sur pied de ce régime, seuls des régimes d'accumulation de capital existaient dans ces entreprises. En regroupant l'ensemble du secteur dans un même régime, il a été possible de mettre sur pied un régime de retraite à prestations déterminées de type salaire final.

Bien que les travailleuses aient à changer d'employeur tout au long de leur carrière, elles demeurent à l'intérieur du secteur. Leur mobilité n'influera ni sur leur participation au régime, ni sur le niveau de bénéfices promis à la retraite, puisque ce régime couvre l'ensemble des centres de la petite enfance.

Le Québec compte un nombre important de petits employeurs. Si l'on veut augmenter le nombre de personnes couvertes par des régimes de retraite, quel que soit le type de régime, il faut viser à réunir plusieurs employeurs et syndicats dans un même

⁸ Voir annexe 5

régime. Nous croyons qu'une des pistes prometteuses est la mise sur pied non seulement de régimes interentreprises, mais la création de régimes couvrant l'ensemble du secteur d'activité. Le dernier congrès de la CSN a également adopté une position en ce sens⁹.

La CSN s'oppose donc aux propositions d'élargir la portée du RRQ. Cependant, nous croyons qu'il est urgent d'entreprendre une réflexion en profondeur sur ce troisième pilier de notre système de retraite.

⁹ Voir annexe 5

Conclusion

Nous l'avons indiqué d'entrée de jeu, il nous apparaît essentiel, dans cette période d'incertitude et d'insécurité financière, de tout mettre en œuvre pour rassurer les Québécoises et les Québécois sur la pérennité du Régime, et ce, en y apportant des modifications importantes qui consolideront le pilier de notre système de retraite et de notre filet social.

Nous croyons qu'il faut plutôt apporter les correctifs nécessaires pour maintenir en place solidement le Régime de rentes du Québec et pour ce faire, les modifications doivent se faire sur la base du principe de l'équité intergénérationnelle. C'est pourquoi il faut permettre aux régimes d'entreprises d'occuper efficacement la place qui leur revient dans le système de retraite québécois.

Les positions et les pistes de solution de la Régie des rentes du Québec, quant aux modifications qu'elle propose, sont l'adaptation du Régime aux nouvelles réalités de l'emploi et de la famille et en toile de fond, le financement du Régime. C'est la raison pour laquelle la réflexion doit être complétée pour tenir compte de toutes les nouvelles réalités.

La CSN croit qu'il est temps d'aborder autrement le redressement du Régime. À notre avis, l'utilisation du Fonds des générations comme outil de financement équitable apparaît une voie intéressante à explorer. Nous croyons également qu'il faut sortir des impasses de financement à court terme. Nous réitérons qu'il est temps d'avoir une réflexion profonde et coordonnée sur les perspectives de financement à long terme et non sur une fixation automatique d'un niveau de financement tous les six ans.

Nous croyons fondamentalement au rôle joué par le Régime de rentes du Québec dans la société québécoise. Par ailleurs, nous sommes persuadés qu'il ne faut pas élargir indûment la portée de ce dernier. En ce sens, nous sommes fidèles à nos prises de position passées, c'est-à-dire que nous sommes convaincus que le système à trois piliers est un excellent outil d'épargne, mais que le RRQ ne doit pas suppléer aux régimes d'entreprises.

Il est temps d'innover en matière de retraite et, pour ce faire, le gouvernement doit aller de l'avant et adopter une législation favorisant le droit pour tous les salarié-es d'être couverts par un régime de retraite auquel chacun d'eux devrait verser une cotisation prévue par la loi. Le gouvernement pourrait également forcer la mise sur pied de régimes d'entreprises qui permettent de regrouper ensemble les petites entreprises et ainsi réduire substantiellement les frais de gestion et d'administration.

En terminant, nous réitérons notre opposition à l'élargissement de la portée du Régime de rentes du Québec et nous croyons qu'il est déterminant d'entreprendre sans plus de délai une réflexion citoyenne sur le troisième pilier de notre système de retraite.

Annexe I

Équité générationnelle du Régime de rentes du Québec

Lors de la création du Régime de rentes du Québec en 1966, le taux de cotisation avait été fixé à 3,6 % et le maximum des gains admissibles (MGA), établi à 5 000 \$. Depuis lors, le MGA est indexé annuellement et le taux de cotisation a été graduellement augmenté depuis la fin des années 1980 pour atteindre le taux actuel de 9,9 %.

L'objectif ici est d'établir un critère afin de pouvoir comparer objectivement l'équité du Régime de rentes du Québec entre les différentes générations qui ont pris leur retraite depuis 1976 et les générations futures.

Méthode

Pour ce faire, nous avons établi pour les retraité-es à ce jour (1976-2006), d'une part, la valeur des cotisations versées par ces participants accumulées jusqu'à l'année de leur retraite et, d'autre part, la valeur actualisée des prestations qui leur sont versées par le Régime de rentes du Québec. Par la suite, le ratio de la première valeur sur la seconde est calculé.

En bref, cette méthode nous permet de comparer, au moment de la retraite, la portion de leur rente que chaque génération a réellement capitalisée.

Pour les générations futures de retraité-es (2016-2046), la même méthode a été appliquée à trois scénarios distincts :

Scénario 1 : « *Sans changement à la méthode actuelle* »

Le taux de cotisation demeure à 9,9 % et la méthode de calcul de la prestation est celle en vigueur à ce jour.

Scénario 2 : « *Selon la méthode suggérée par la Régie des rentes du Québec* »

Le taux de cotisation passe graduellement de 9,9 % à 10,4 % entre 2011 et 2015 et la méthode de calcul de la prestation considère les 40 meilleures années entre 18 ans et l'âge de la retraite.

Scénario 3 : « *Selon la méthode suggérée lors de la dernière évaluation actuarielle* »

Le taux de cotisation passe graduellement de 9,9 % à 10,7 % entre 2011 et 2018 et la méthode de calcul de la prestation est celle en vigueur à ce jour.

De plus, deux âges de retraite ont été considérés pour chaque scénario, soit la retraite à 60 ans et la retraite à 65 ans. Notons que la retraite à partir de 60 ans n'est possible au Régime de rentes du Québec que depuis 1984.

Hypothèses

Les principales hypothèses économiques utilisées sont les suivantes :

Taux de rendement de l'actif pour accumulation des cotisations :	6,50 %
Taux net pour actualisation des prestations :	4,50 %
Augmentation des salaires et du MGA à partir de 2009 :	2,75 %

Par ailleurs, pour la détermination des cotisations et des prestations versées, nous avons supposé que les participants au Régime de rentes du Québec n'avaient aucun salaire entre 18 et 23 ans et qu'à partir de 24 ans (ou 1966 pour les premières générations de retraités), leur salaire était égal au MGA et ce, jusqu'à leur retraite.

Finalement, quant à la durée des rentes versées, plutôt que d'utiliser une ou plusieurs tables de mortalité pour tenir compte de l'évolution de la mortalité au cours des 40 dernières années, nous avons projeté des rentes certaines sur des périodes correspondant aux espérances de vie (à 60 et 65 ans) telles que publiées par Statistiques Canada pour les années 1976 à 1996. Pour 2006 et les années futures, nous avons utilisé les hypothèses de la Régie des rentes du Québec publiées dans l'évaluation actuarielle au 31 décembre 2006 (interpolation linéaire).

Annexe 2

Résultats du Scénario 1 « Sans changement à la méthode actuelle »

Comparaison des résultats - Retraite à 65 ans			
Année de la retraite	Cotisations	Prestations	% capitalisé
HOMME			
1976	2 400 \$	19 600 \$	12%
1986	10 800 \$	64 100 \$	17%
1996	36 800 \$	100 600 \$	37%
2006	106 600 \$	125 100 \$	85%
2016	233 400 \$	167 800 \$	139%
2026	445 700 \$	226 300 \$	197%
2036	744 000 \$	303 200 \$	245%
2046	1 080 500 \$	404 400 \$	267%
FEMME			
1976	2 400 \$	23 400 \$	10%
1986	10 800 \$	76 000 \$	14%
1996	36 800 \$	115 900 \$	32%
2006	106 600 \$	140 100 \$	76%
2016	233 400 \$	185 400 \$	126%
2026	445 700 \$	247 100 \$	180%
2036	744 000 \$	328 300 \$	227%
2046	1 080 500 \$	435 500 \$	248%

Comparaison des résultats - Retraite à 60 ans			
Année de la retraite	Cotisations	Prestations	% capitalisé
HOMME			
1986	10 800 \$	51 700 \$	21%
1996	36 800 \$	80 900 \$	45%
2006	99 500 \$	99 400 \$	100%
2016	216 300 \$	132 800 \$	163%
2026	395 400 \$	178 500 \$	222%
2036	632 600 \$	238 200 \$	266%
2046	856 400 \$	316 500 \$	271%
FEMME			
1986	10 800 \$	59 600 \$	18%
1996	36 800 \$	90 700 \$	41%
2006	99 500 \$	108 700 \$	92%
2016	216 300 \$	143 600 \$	151%
2026	395 400 \$	191 000 \$	207%
2036	632 600 \$	253 200 \$	250%
2046	856 400 \$	335 000 \$	256%

Annexe 3

Résultats du Scénario 2
« Selon la méthode suggérée par la RRQ »

Comparaison des résultats - Retraite à 65 ans			
Année de la retraite	Cotisations	Prestations	% capitalisé
HOMME			
1976	2 400 \$	19 600 \$	12%
1986	10 800 \$	64 100 \$	17%
1996	36 800 \$	100 600 \$	37%
2006	106 600 \$	125 100 \$	85%
2016	234 200 \$	167 800 \$	140%
2026	451 300 \$	226 300 \$	199%
2036	760 000 \$	303 200 \$	251%
2046	1 117 900 \$	404 400 \$	276%
FEMME			
1976	2 400 \$	23 400 \$	10%
1986	10 800 \$	76 000 \$	14%
1996	36 800 \$	115 900 \$	32%
2006	106 600 \$	140 100 \$	76%
2016	234 200 \$	185 400 \$	126%
2026	451 300 \$	247 100 \$	183%
2036	760 000 \$	328 300 \$	231%
2046	1 117 900 \$	435 500 \$	257%

Comparaison des résultats - Retraite à 60 ans			
Année de la retraite	Cotisations	Prestations	% capitalisé
HOMME			
1986	10 800 \$	51 700 \$	21%
1996	36 800 \$	80 900 \$	45%
2006	99 500 \$	99 400 \$	100%
2016	217 100 \$	119 600 \$	182%
2026	401 000 \$	160 600 \$	250%
2036	648 700 \$	214 300 \$	303%
2046	893 800 \$	284 800 \$	314%
FEMME			
1986	10 800 \$	59 600 \$	18%
1996	36 800 \$	90 700 \$	41%
2006	99 500 \$	108 700 \$	92%
2016	217 100 \$	129 300 \$	168%
2026	401 000 \$	171 900 \$	233%
2036	648 700 \$	227 900 \$	285%
2046	893 800 \$	301 500 \$	296%

Annexe 4

Résultats du Scénario 3

« Selon la méthode suggérée lors de la dernière évaluation actuarielle »

Comparaison des résultats - Retraite à 65 ans			
Année de la retraite	Cotisations	Prestations	% capitalisé
HOMME			
1976	2 400 \$	19 600 \$	12%
1986	10 800 \$	64 100 \$	17%
1996	36 800 \$	100 600 \$	37%
2006	106 600 \$	125 100 \$	85%
2016	234 200 \$	167 800 \$	140%
2026	453 500 \$	226 300 \$	200%
2036	767 400 \$	303 200 \$	253%
2046	1 136 000 \$	404 400 \$	281%
FEMME			
1976	2 400 \$	23 400 \$	10%
1986	10 800 \$	76 000 \$	14%
1996	36 800 \$	115 900 \$	32%
2006	106 600 \$	140 100 \$	76%
2016	234 200 \$	185 400 \$	126%
2026	453 500 \$	247 100 \$	184%
2036	767 400 \$	328 300 \$	234%
2046	1 136 000 \$	435 500 \$	261%

Comparaison des résultats - Retraite à 60 ans			
Année de la retraite	Cotisations	Prestations	% capitalisé
HOMME			
1986	10 800 \$	51 700 \$	21%
1996	36 800 \$	80 900 \$	45%
2006	99 500 \$	99 400 \$	100%
2016	217 100 \$	132 800 \$	163%
2026	403 200 \$	178 500 \$	226%
2036	656 000 \$	238 200 \$	275%
2046	911 900 \$	316 500 \$	288%
FEMME			
1986	10 800 \$	59 600 \$	18%
1996	36 800 \$	90 700 \$	41%
2006	99 500 \$	108 700 \$	92%
2016	217 100 \$	143 600 \$	151%
2026	403 200 \$	191 000 \$	211%
2036	656 000 \$	253 200 \$	259%
2046	911 900 \$	335 000 \$	272%

Annexe 5

Propositions adoptées par le 62^e Congrès de la CSN :

Que la CSN revendique l'adoption, par le gouvernement du Québec, d'une législation favorisant le droit pour tous les salarié-es d'être couverts par un régime de retraite auquel chacun des employeurs devrait verser une cotisation prévue par la loi. Les paramètres d'une telle approche devront être déterminés conjointement par les organisations syndicales, les organisations de défense des non syndiqué-es, les employeurs et le gouvernement. Ces paramètres devront tenir compte du droit des syndicats de négocier un régime de retraite équivalent ou supérieur avec les employeurs.

Que les fédérations identifient les secteurs d'activité où la mise en place d'un régime de retraite sectoriel permettrait d'augmenter le nombre de travailleuses et de travailleurs couverts par un régime de retraite et d'améliorer les prestations de retraite. Que dans ces secteurs, les fédérations développent une politique de négociation de régimes sectoriels.