



***Éléments pour assurer un
Régime de rentes du Québec renforcé et plus équitable***

**Commentaires du Conseil du patronat du Québec
présentés à la Commission des affaires sociales
de l'Assemblée nationale**

Août 2009

CPQ – Août 2009

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque et Archives du Canada
3^e trimestre 2009

TABLE DES MATIÈRES

Introduction : évolution démographique et particularité du Québec.....	1
<i>Des principes de base.....</i>	<i>2</i>
1. Préserver la solidarité intergénérationnelle	2
2. Des prestations conformes à la réalité du marché du travail et incitatives au prolongement de la vie professionnelle	3
<i>Proposition concernant le mode de calcul de la rente</i>	<i>3</i>
<i>Proposition permettant de continuer à travailler tout en touchant une rente à partir de 60 ans.....</i>	<i>4</i>
<i>Proposition concernant la rente d'invalidité.....</i>	<i>4</i>
<i>Propositions concernant la rente pour conjoint survivant et la rente d'orphelin.....</i>	<i>4</i>
3. Assurer un équilibre entre les besoins financiers du régime et la compétitivité des entreprises	5
<i>Augmenter le maximum des gains assurables?</i>	<i>6</i>
4. Cotisations volontaires de la part des employés	8
<i>Substituer l'État au privé?</i>	<i>8</i>
<i>Concentrer davantage l'épargne?</i>	<i>9</i>
Sommaire des positions du CPQ	11



Le Conseil du patronat du Québec

Le Conseil du patronat du Québec (CPQ) est la principale confédération patronale au Québec. Fait à préciser, il n'est pas une division québécoise d'une organisation pancanadienne; il représente exclusivement les intérêts des employeurs québécois et regroupe plusieurs des plus grandes entreprises du Québec ainsi que la vaste majorité des associations patronales sectorielles.

La mission du CPQ consiste à promouvoir les intérêts communs du milieu des affaires, d'où sa devise *Pour avoir l'assurance d'être entendu et défendu*. Le CPQ sensibilise les gouvernements aux besoins des entreprises québécoises, appelées à évoluer dans le contexte changeant et exigeant de la mondialisation.

En contribuant à la création de conditions propices à l'innovation, à l'investissement, à l'amélioration de la compétitivité des entreprises et à l'entrepreneuriat, les interventions du CPQ dans les débats et les politiques publiques favorisent la prospérité des Québécois.

**Commentaires du Conseil du patronat du Québec
présentés à la Commission des affaires sociales
de l'Assemblée nationale**

Introduction : évolution démographique et particularité du Québec

Le Régime de rentes du Québec (RRQ) est sous pression financière. Le document de consultation de la Régie des rentes du Québec, *Vers un Régime de rentes du Québec renforcé et plus équitable*, attribue cette situation, entre autres, à la hausse importante de l'espérance de vie de la population. Les réalités démographiques, sociales et du marché du travail ont grandement changé en effet depuis l'instauration du RRQ, notamment au plan de l'espérance de vie, et aussi en matière du niveau d'éducation de la population en général et de la participation des femmes au marché du travail. Rappelons quelques chiffres à cet égard :

- la proportion des personnes de 65 ans et plus dans la population est passée de 6 % en 1966 à 14 % aujourd'hui, et devra atteindre 23 % en 2026;
- l'espérance de vie à 65 ans des hommes est passée de 13,5 années en 1966, au moment de l'instauration du RRQ, à 17,8 ans en 2008;
- le taux d'activité des femmes est passé de moins de 45 % à plus de 73 % aujourd'hui;
- le niveau d'éducation s'est amélioré, avec un taux de jeunes détenteurs (25-35 ans) d'un diplôme universitaire passant de moins de 9 % à près de 30 %, alors que si on se limite à la population de plus de 45 ans, le taux de diplômés est d'environ 19 %.

En ce qui concerne la population active, les problèmes de vieillissement sont plus prononcés au Québec que dans le reste du Canada. À titre d'exemple, l'âge médian atteint 41 ans au Québec alors qu'il est de 39,4 en moyenne au Canada et de 39 en Ontario. De plus, les taux d'activité au Québec, dans l'ensemble et pour la population plus âgée, sont inférieurs à ceux dans le reste du

Canada. Le taux d'activité est de 65,7 % au Québec contre 68 % en Ontario. Pour les personnes de 65 ans et plus, il est de 7,1 % au Québec contre 10,9 % en Ontario.

Des principes de base

Selon le CPQ, toute modification au RRQ devra tenir compte des réalités décrites précédemment et de quelques principes généraux.

- **Équité intergénérationnelle** – Les membres du CPQ sont préoccupés par l'enjeu de l'équité intergénérationnelle. Ils tiennent à ce que les générations futures ne soient pas indûment pénalisées. Plutôt que le transfert d'un lourd fardeau aux prochaines générations, il y aurait lieu d'adapter le régime à nos moyens actuels et aux nouvelles réalités sociales et démographiques.
- **Amélioration des incitatifs à poursuivre une vie active** – Une augmentation du taux d'activité est souhaitable, notamment chez les personnes de 60 ans et plus et ce, tant pour l'amélioration de la situation financière du régime, de la performance économique générale du Québec, de la situation des finances publiques et de la capacité des employeurs à trouver et retenir la main-d'œuvre dont ils ont besoin pour prospérer.
- **Équilibre entre solidité du régime et compétitivité des entreprises** – La préservation d'un régime solide et équitable revêt une grande importance pour les membres du CPQ. Il sera toutefois primordial de s'assurer que les contributions supplémentaires qui pourraient être exigées éventuellement ne minent pas la compétitivité des entreprises du Québec comparativement à celle des autres provinces. De même, il faut s'assurer de la saine gestion des fonds par le gestionnaire responsable de leurs rendements.

1. Préserver la solidarité intergénérationnelle

Le CPQ réitère l'importance de protéger la solidarité intergénérationnelle sous-jacente au RRQ. Les cohortes de personnes qui prennent leur retraite et qui prendront leur retraite dans les

prochaines années ont bénéficié d'un rendement plus élevé sur leurs cotisations que les jeunes qui contribuent à des taux de 9,9 % depuis 2003. Le document de consultation montre que le taux de rendement du RRQ est de :

- 14,5 % pour une personne née en 1930;
- 8,4 % pour une personne née en 1950;
- 5,1 % pour une personne née en 1990.

Cette situation nous semble inéquitable et des questions se posent quant à l'adhésion future de nos concitoyens à un tel régime.

Limiter de façon temporaire l'indexation des prestations, par exemple à l'inflation moins 1 % pendant les 15 prochaines années, est l'un des scénarios que la Régie pourrait envisager pour assurer une meilleure équité intergénérationnelle. D'ailleurs, dans les régimes complémentaires de retraite, l'indexation est souvent partielle, voire inexistante. Une telle mesure permettrait aux personnes actuellement retraitées de faire leur part afin que le fardeau ne retombe pas seulement sur les employeurs et les travailleurs présents et futurs.

2. Des prestations conformes à la réalité du marché du travail et incitatives au prolongement de la vie professionnelle

Au terme de cet exercice, le gouvernement devra s'assurer que le mode de calcul de la prestation soit davantage conforme à la réalité du marché du travail et, surtout, que ce mode de calcul améliore les incitations à poursuivre une vie active.

Proposition concernant le mode de calcul de la rente

Le document de consultation propose des modifications aux modalités de calcul de la rente consistant à toujours utiliser les 40 meilleures années de gains, peu importe l'âge du bénéficiaire au moment où la rente débute, alors qu'actuellement le nombre d'années utilisé est de 40 ans pour la personne qui se retire à 65 ans, et de 36 ans pour une personne qui se retire à 60 ans.

Présentement, le travailleur qui demande sa rente à 60 ans peut avoir droit à la rente maximale

avec 36 années de cotisation alors que celui qui la demande à 65 ans doit avoir accumulé 40 années de cotisation pour avoir droit au maximum. La proposition de la RRQ nous semble plus équitable et plus incitative à la poursuite d'une vie active.

Proposition permettant de continuer à travailler tout en touchant une rente à partir de 60 ans

Le CPQ souscrit également à la proposition de permettre que les personnes puissent continuer à travailler à partir de 60 ans et toucher leur rente. Soulignons que, pour les personnes qui se retireront avant 65 ans, cette proposition leur permettra d'améliorer leur revenu.

La combinaison des deux mesures décrites précédemment s'inscrit définitivement dans la mouvance internationale des mesures incitatives au prolongement de la vie professionnelle et tient compte de la réalité démographique plus défavorable au Québec comparativement au reste du Canada.

Proposition concernant la rente d'invalidité

Le CPQ est d'avis que les modifications proposées au regard de la rente d'invalidité vont dans la bonne direction. Elles ont le mérite d'être à la fois incitatives au travail et plus équitables par rapport à différentes formes d'invalidité. Elles sont également mieux alignées sur les règles en vigueur au Régime de pensions du Canada (RPC), notamment en ce qui a trait à la définition de l'invalidité comme l'incapacité de détenir une occupation véritablement rémunératrice plutôt que son occupation habituelle. Il faudrait prévoir cependant une période de transition, tant pour les travailleurs et les employeurs que pour les assureurs privés afin que ces derniers ne soient pas indûment pénalisés. Il faudrait notamment que les personnes invalides recevant actuellement une rente ne soient pas touchées par cette modification.

Propositions concernant la rente pour conjoint survivant et la rente d'orphelin

Le RRQ prévoit des rentes plus généreuses que le RPC pour les conjoints survivants de moins de 65 ans. Comme nous l'avons vu, le taux d'activité des femmes a grandement augmenté au cours

des dernières années de même que leur niveau d'éducation. Dans ce contexte, les propositions contenues dans le document de consultation nous semblent appropriées. Des employeurs se demandent toutefois si la période de 10 ans de prestations n'est pas trop longue et s'il n'y aurait pas lieu plutôt de lier la rente à la présence d'enfants à charge.

D'autre part, le CPQ appuie la proposition visant à bonifier la rente d'orphelin. Cette rente pourrait d'ailleurs être bonifiée davantage si on procédait simultanément à un changement à la rente au conjoint survivant pour en diminuer la durée.

Le CPQ souscrit également à la proposition visant à rembourser les cotisations qu'une personne a versées au RRQ, jusqu'à concurrence de 2 500 \$, si elle décède sans rendre ses proches admissibles à la prestation de décès et sans avoir reçu d'autres prestations du RRQ. De cette position découle un questionnement sur la pertinence de garder la prestation uniforme d'assurance vie de 2 500 \$ pour couvrir les frais funéraires, à partir du moment où le participant a déjà reçu des sommes excédant ce montant.

3. Assurer un équilibre entre les besoins financiers du régime et la compétitivité des entreprises

Les employeurs sont préoccupés par la santé financière du RRQ et souhaitent que la Régie gère le régime de manière à la protéger.

Il n'y a toutefois pas consensus au sein des entreprises au sujet de l'idée de relever le taux de cotisation, qui est actuellement de 9,9 %. Certaines sont d'accord avec l'idée, d'autres sont en désaccord dans la mesure où les entreprises du Québec paient déjà plus de taxes sur la masse salariale (TMS) que celles des autres provinces. À titre d'exemple, une grande entreprise québécoise paie 30 % de plus en TMS pour un travailleur gagnant un salaire annuel de 40 000 \$ qu'une entreprise en Ontario. Une augmentation du taux de cotisation pourrait donc creuser davantage cet écart et avoir des conséquences négatives sur les salaires et l'emploi, ainsi que sur la compétitivité de nos entreprises.

Il faut bien réaliser que le Québec se dirige actuellement vers un taux de cotisation au RRQ qui, pour la première fois, sera supérieur à celui du reste du Canada. Cela entraînera notamment des complications administratives pour les entreprises qui font des affaires dans plusieurs provinces. Sans que les deux régimes n'aient besoin d'être identiques, de nombreux employeurs souhaitent néanmoins que la Régie continue à maintenir une équivalence avec le RPC.

Les entreprises sont prêtes à faire leur part *si on s'assure que tous les efforts possibles ont été faits au niveau de la réduction des coûts et de la saine gestion des fonds accumulés*. Comme nous l'avons mentionné au point précédent du présent document, certaines prestations devraient être revues en fonction des nouvelles réalités du marché du travail et de la société québécoise afin de s'assurer que l'augmentation du taux de cotisation soit la moindre possible.

Par ailleurs, dans le cas où une hausse du taux de cotisation s'avère la seule solution, le CPQ réitère qu'il faudrait considérer réduire d'autres TMS afin de ne pas alourdir davantage le fardeau global associé aux TMS et ne pas nuire à la compétitivité des entreprises québécoises.

En ce qui a trait à l'impact de la crise financière actuelle sur le taux de cotisation d'équilibre, il est utile de rappeler que beaucoup d'incertitude pèse sur la reprise éventuelle (son ampleur, sa rapidité, etc.) et qu'il serait pertinent d'attendre avant de procéder à l'augmentation du taux de cotisation pour combler cette partie de l'écart entre le taux actuel et le taux d'équilibre.

Augmenter le maximum des gains assurables?

Une augmentation du maximum des gains assurables (MGA) nous apparaît prématurée et susceptible, elle aussi, de nuire à la compétitivité des entreprises.

Il faut rappeler d'abord que les régimes publics canadiens ont été conçus pour assurer une rente de base pour les retraités. Le RRQ promet des rentes relativement modestes pour la majorité des travailleurs. Il est complété par la pension de la Sécurité de la vieillesse et le Supplément de revenu garanti (SRG) s'il n'y a pas d'autres sources privées de revenu. À ces sources publiques

s'ajoutent les rentes des régimes complémentaires privés ainsi que les revenus tirés des épargnes personnelles.

Une hausse du MGA se traduira par une hausse des sommes versées en cotisations au RRQ payées par les employeurs et les travailleurs du Québec. Même en l'absence de hausse du taux de cotisation, une hausse du MGA augmentera automatiquement les coûts de la main-d'œuvre qualifiée pour les employeurs. En effet, lorsqu'un employeur au Québec engagera un travailleur qualifié gagnant plus que le niveau du MGA actuel, ses coûts seront plus élevés et il sera désavantagé par rapport à un employeur comparable dans une autre province.

Par ailleurs, les personnes qui sont visées par cette proposition, soit celles gagnant plus que le MGA, sont celles qui sont les plus susceptibles d'avoir une épargne privée complémentaire, que ce soient des REER, un régime de retraite de l'employeur ou les deux. Il s'agirait donc de substituer une forme d'épargne à une autre. Est-ce là l'objectif et est-ce préférable à la situation actuelle?

Les travailleurs eux-mêmes n'en sortiraient pas nécessairement gagnants : dans des cas limites de futurs retraités qui n'auront pas d'épargne privée, les prestations supplémentaires du RRQ pourraient entraîner simplement une baisse des prestations du SRG.

Enfin, des questions importantes se posent quant à l'application d'un tel changement et aux problèmes de transition qui pourraient être rencontrés. Par exemple, est-ce qu'un participant en milieu de carrière accumulerait une pleine rente sur une plus courte période, auquel cas cela pourrait être inéquitable?

Pour toutes ces raisons, le CPQ s'oppose pour le moment à la hausse du MGA.

4. Cotisations volontaires de la part des employés

Le CPQ estime que l'idée de confier à la Régie des rentes du Québec le soin de gérer une partie de l'épargne-retraite privée des Québécois provenant de contributions volontaires au RRQ

soulève plusieurs questions importantes auxquelles il faudra d’abord répondre avant de décider si une telle avenue est souhaitable ou non.

Substituer l’État au privé?

Rappelons que plusieurs mécanismes d’épargne pour la retraite (REER, RCR, CELI), et contenant souvent des incitations fiscales, existent déjà. Ils sont largement utilisés d’ailleurs. Les institutions financières ont développé notamment différents produits d’épargne répondant aux besoins et aux profils diversifiés des épargnants. Ces institutions donnent généralement accès à des conseillers financiers qualifiés et fiables.

Cette piste soulève donc des questions quant au partage des rôles entre le secteur privé et le secteur public. Est-ce l’objectif du gouvernement de se substituer aux fournisseurs de véhicules d’épargne privés? Le gouvernement a un rôle légitime à jouer en matière d’éducation financière et d’incitation à l’épargne, mais il ne devrait pas avoir pour mission de faire concurrence au secteur privé.

Par ailleurs, le manque d’épargne pour la retraite, si manque d’épargne il y a, est-il dû à l’insuffisance des mécanismes existants? Ne serait-il pas dû plutôt aux préférences temporelles des gens? Serait-il attribuable à une faiblesse du niveau de revenu des travailleurs et, conséquemment, de leur capacité d’épargner peu importe le véhicule proposé? Le cas échéant, cet enjeu déborde largement le cadre des consultations actuelles et soulève toute la question de la performance générale de l’économie québécoise et de sa capacité à créer plus de richesse.

Est-on d’ailleurs certains que les gens qui ont les moyens et la volonté d’épargner et qui ne le font pas présentement épargneraient davantage avec cette nouvelle formule? Si oui, comment seraient administrées les sommes recueillies? Et quelles seraient les implications pour les employeurs?

Ne devrait-on pas, pour améliorer le revenu des gens à la retraite, commencer par alléger la réglementation concernant les régimes de retraite privés afin qu’ils demeurent viables au sein des

entreprises? Pourrait-on également mettre en place les conditions permettant de développer davantage des régimes innovateurs qui commencent déjà à voir le jour?

Un travail d'éducation financière et d'incitation à l'épargne est entamé et ce, tant de la part d'organismes publics que privés. Il y aurait lieu de poursuivre ces efforts. À cet égard, le CPQ a choisi de faire sa part en devenant récemment partenaire du Groupement pour la promotion de la sécurité financière, une initiative public-privé sous l'égide de la Régie des rentes du Québec.

Concentrer davantage l'épargne?

Un autre enjeu majeur soulevé par l'idée de cotisations volontaires est celui de la plus grande concentration de l'épargne qui pourrait en résulter.

La gestion des fonds supplémentaires recueillis serait-elle confiée elle aussi à la Caisse de dépôt et placement du Québec (CDPQ), comme les cotisations obligatoires? En cas de crise financière comme celle que nous venons de connaître, cette concentration accrue de l'épargne entre les mains d'un seul gestionnaire n'augmenterait-elle pas le risque pour les épargnants, qui devraient plutôt miser sur une diversification de leurs placements de retraite?

Les rendements décevants de la CDPQ ont soulevé plusieurs questions au cours des derniers mois, non seulement de la part des déposants, mais également de la part d'employeurs qui financent les régimes dont les fonds sont gérés par la Caisse. Les employeurs sont en effet parmi les premiers touchés par les conséquences des pertes considérables à la CDPQ : plusieurs fonds confiés à la CDPQ par ses déposants sont financés par les employeurs en totalité (CSST), en majorité (Régime québécois d'assurance parentale) ou à moitié (Régime des rentes du Québec).

Il serait certainement important de tirer toutes les leçons de l'expérience récente en menant au cours des prochains mois une réflexion sur les avantages et les inconvénients de l'obligation pour la Régie des rentes du Québec et les autres déposants de confier l'entièreté de leurs fonds à un seul gestionnaire. Le CPQ n'a pas de position pour le moment sur cette question mais à la

lumière des nouveaux résultats encore décevants de la CDPQ, plusieurs commencent à s'interroger.

SOMMAIRE DES POSITIONS DU CONSEIL DU PATRONAT DU QUÉBEC

Équité intergénérationnelle

La Régie des rentes du Québec pourrait envisager de limiter de façon temporaire l'indexation des prestations, par exemple à l'inflation moins 1 % pendant les 15 prochaines années.

Amélioration des incitatifs à poursuivre une vie active

Le CPQ appuie les propositions du document de consultation sur la rente d'invalidité, la rente de conjoint survivant, la rente d'orphelin et la modification au mode de calcul de la rente pour tenir compte des 40 meilleures années.

Le CPQ appuie la proposition permettant de continuer à travailler tout en touchant une rente à partir de 60 ans.

Équilibre entre solidité du régime et compétitivité des entreprises

Afin d'assurer la solidité du RRQ, le CPQ ne s'opposera pas à une augmentation du taux de cotisation *si on s'assure que tous les efforts possibles ont été faits au niveau de la réduction des coûts et de la saine gestion des fonds accumulés.*

Compte tenu du contexte économique actuel, le CPQ s'oppose toutefois à une augmentation du taux pour l'année 2010.

S'il y avait éventuellement hausse du taux de cotisation, le CPQ demande au gouvernement de procéder à une baisse équivalente dans les autres taxes sur la masse salariale afin de ne pas alourdir le fardeau global associé à ces taxes.

Le CPQ recommande de ne pas augmenter le maximum des gains assurables.

Le CPQ estime qu'une réflexion s'impose sur les avantages et les inconvénients de l'obligation pour la Régie des rentes du Québec et d'autres organismes gouvernementaux de confier la gestion de l'entièreté de leurs fonds à un seul gestionnaire.

Cotisations volontaires de la part des employés

Le CPQ rejette l'idée de confier à la Régie des rentes du Québec le soin de gérer une partie de l'épargne-retraite privée des Québécois provenant de contributions volontaires au RRQ.