

# **Équité entre les générations et modifications à apporter au Régime de rentes du Québec**

Simon Langlois  
Professeur titulaire  
Département de sociologie  
Université Laval

*Version révisée septembre 2009*

Mémoire présenté à la Commission des affaires sociales  
de l'Assemblée nationale du Québec.

Des changements s'imposent au Régime de rentes du Québec qui a maintenant atteint une vitesse de croisière. Les cotisants âgés de 18 ans en 1966 – année de son démarrage – ont maintenant atteint l'âge de 62-63 ans et plusieurs d'entre eux ont même déjà pris leur retraite. Depuis quelques années, le Régime donne des rentes à des cotisants qui ont versé des contributions durant toute leur vie active (de 35 à 40 ans).

Il faut maintenant ajuster le Régime aux nouvelles réalités de la famille et du marché du travail, car la société québécoise a changé depuis 1966. Ces changements s'imposent au nom du principe d'équité entre groupements sociaux et entre les générations, mais aussi afin d'ajuster les dispositions du Régime afin de les mettre en phase avec les nouvelles réalités sociales. Ces changements sont nécessaires par ailleurs dans le but de rétablir l'équilibre financier du Régime à long terme. Les modèles actuariels ne sont pas infaillibles et on découvre actuellement que les retraités vivent plus longtemps que prévu, sans oublier que la crise financière de l'année 2008-2009 affectera les rendements financiers.

### **Deux voies de changement**

Le document de consultation préparé par les gestionnaires du Régime de Rentes du Québec propose deux voies majeures de changement, tout en maintenant l'équivalence avec le Régime de pensions du Canada:

- 1) renforcer le financement du Régime par une hausse du taux de cotisation ;
- 2) ajuster le Régime aux nouvelles réalités du travail et de la famille.

Les changements proposés dans le Document de consultation sont de niveaux différents et n'impliquent pas les mêmes enjeux. Ils sont aussi reliés. Par exemple, les ajustements apportés aux prestations versées (aux personnes âgées de moins de 65 ans ou aux prestataires ayant un conjoint décédé) peuvent contribuer à rétablir l'équilibre financier à long terme.

Comment rétablir l'équilibre financier du Régime à long terme ? C'est là sans doute la question centrale soulevé par le document de consultation, outre la correction d'iniquités et les nécessaires ajustements pour tenir compte des mutations sociales.

Les modifications suggérées au Régime sont dans l'ensemble justifiées car elles sont en phase avec les mutations considérables qui ont marqué les modes de vie, la famille et le marché du travail. Mais la Régie des rentes en appelle aussi à une modification des comportements des personnes actives sur le marché du travail afin d'accroître les rentrées de cotisations, tout cela dans le but de ne pas à avoir à hausser de manière trop marquée le taux de cotisation dans les années à venir, ce qui pénaliserait les nouvelles générations de cotisants.

Derrière les propositions de changements proposées par la Régie des rentes se dessine la nécessité de revoir l'imaginaire social de la retraite, de revaloriser la place du travail salarié dans notre société.

## **Un nouveau défi : la conciliation travail-loisir**

La société québécoise est confrontée à un nouveau défi social – la conciliation travail-loisir à la fin du cycle de vie active – qui n’est pas sans rappeler l’enjeu de la conciliation travail-famille dans la première moitié de la vie active cette fois, pour lequel des solutions nombreuses ont été apportées ces dernières années (garderies à 7\$ par jour, congés de parentalité, crédits d’impôts aux familles, sans oublier les allocations pour jeunes enfants de l’État fédéral). C’est donc un nouveau chantier de changements qu’il faut ouvrir, qui concerne non plus les jeunes familles mais plutôt les personnes à l’approche de la retraite : comment concilier le travail avec les aspirations légitimes au loisir à cette étape de la vie ?

Le document de consultation de la Régie des rentes du Québec montre clairement que le nombre de cotisants au Régime a diminué plus que prévu après l’âge de 55 ans, ce qui a affecté les entrées de fond. On le voit clairement aussi dans les graphiques que nous avons préparés. Plus de personnes prennent leur retraite plus tôt, ce qui n’est pas sans avoir d’impact sur le financement du Régime de rentes ou encore sur les pénuries de main-d’œuvre qui se font déjà sentir.

La baisse anticipée du nombre de personnes actives sur le marché du travail aura des conséquences dramatiques dans les entreprises qui devront faire face à des pénuries de main-d’œuvre qualifiée dans les prochaines années. Les estimations sont connues et les scénarios qui en font état sont clairs et précis (voir les études du Mouvement Desjardins, par exemple). On sait

aussi que la hausse de l'immigration ne sera pas la solution miracle, bien qu'elle soit nécessaire.

Il faut donc rapidement mettre en place des politiques qui vont permettre le maintien en emploi de personnes qualifiées qui désirent continuer à travailler, ce qui contribuerait à atténuer le choc appréhendé. Ces mesures impliquent la recherche d'une meilleure conciliation travail-temps libre pour les personnes en fin de vie active, ce qui serait à la fois profitable aux entreprises mais aussi aux individus qui désirent rester actifs sur le marché du travail, mais à des conditions différentes.

Une nouvelle culture hédoniste s'est développée dans nos sociétés, encouragée par les possibilités nouvelles qu'offre la consommation marchande élargie (voyages, tourisme, loisirs de plein air mieux organisés, loisirs culturels, consommations culturelles au foyer, etc.). Les retraités actuels ont en moyenne une longue espérance de vie en bonne santé devant eux, de meilleurs moyens financiers et la société des loisirs leur offrent beaucoup à faire. Mais les travailleurs âgés entre 55 et 70 ans ne veulent pas nécessairement tous entrer dans cet univers hédoniste à temps plein et de plus en plus tôt. Certains – plusieurs même – entendent y participer de manière différente, entendent concilier le travail avec davantage de temps de loisir. Il y a en effet un réel désir chez bon nombre de personnes en emploi de continuer à travailler plus longtemps dans les dernières années du cycle de vie, mais à condition de le faire à des rythmes différents et dans des conditions différentes.

Des attentes nouvelles de conciliation travail-loisir ont émergé ces dernières années – qui ne sont pas sans rappeler celles des jeunes couples avec enfant qui ont revendiqué un type de conciliation propre à leur situation – et il faut maintenant y répondre.

### **Adapter le RRQ à l'évolution du marché du travail**

Le document de consultation a raison de proposer un meilleur équilibre entre la durée de vie active et la durée de la retraite. Le ratio vie active/retraite a en effet diminué entre 1980 et 2005. La durée de vie active est passée pour les hommes de 42,8 ans en 1980 à 41,9 ans en 2005, et de 42,5 ans à 40,7 ans pour les femmes, alors que la durée de la retraite augmentait durant la même période tant pour les hommes (de 16,7 ans à 21,7 ans) que pour les femmes (de 21,9 à 26 ans) à cause de la hausse de l'espérance de vie.

Tout indique que la durée de la retraite va continuer à augmenter à cause des progrès de la médecine et de la sensibilisation des retraités à une meilleure hygiène de vie (ils font plus d'exercices physiques, ils ont une meilleure alimentation, etc.). Le taux de participation au marché du travail a de son côté augmenté quelque peu ces dernières années après 55 ans, contrant ainsi le déclin continu observé auparavant, notamment chez les hommes. Rappelons que ces derniers ont été plus touchés par la crise qui a frappé les grandes industries dans les années 1990. Le retrait prématuré – et souvent forcé – des hommes du marché du travail s'est arrêté. Mais ce revirement de tendances n'est pas prononcé et les représentations sociales sont encore marquées par le slogan « liberté 55 ».

La RRQ n'appuie pas une hausse de l'âge de la retraite contrairement à ce que plusieurs pays développés comparables ont déjà fait. Le document de consultation signale avec raison qu'un tel changement impliquerait d'être coordonné entre divers niveaux de gouvernement, car c'est le gouvernement fédéral qui administre la pension de la sécurité de la vieillesse. Le régime propose plutôt de « donner un signal pour indiquer quel comportement est souhaitable » (p. 28). Comme l'âge moyen de la retraite est de 62 ans au Québec, la RRQ avance « qu'il est préférable de chercher à atteindre un meilleur équilibre entre la durée de la vie active et la durée de la retraite en encourageant le maintien en emploi des travailleurs âgés » (p. 32). L'intention est louable, mais les mesures proposées sont un peu timides. Ne faudrait-il pas des mesures plus vigoureuses, plus incitatives, pour arriver à cette fin ? Il est permis de le croire.

Il y a lieu d'introduire plusieurs mesures dans les politiques publiques afin de faciliter le maintien en emploi sur base volontaire des personnes qui le désirent après l'âge de 60 ans. Il faut d'un côté lever de nombreux obstacles qui empêchent la conciliation travail-loisir en fin de vie active. Des règles plus souples ont déjà été adoptées afin de favoriser le retrait progressif du marché du travail, mais il y a encore à faire de ce côté afin d'adapter le marché du travail. De l'autre, il faut revoir l'imaginaire social qui entoure la place du travail après 60 ans, revoir l'imaginaire de « la liberté 55 ».

On entend souvent la réflexion suivante chez les personnes proches de l'âge de la retraite: « Il ne sert à rien de travailler davantage, je le donnerai en impôt de toute façon ». Cette représentation sociale est répandue et il faut la

prendre au sérieux. Si on veut briser cette représentation et si on veut modifier l'imaginaire de la liberté 55, il faudra poser des gestes concrets.

Dans cette perspective, il serait par exemple possible que l'État d'accorde un crédit d'impôt sur les revenus de travail obtenus après l'âge de 60 ans. On enverrait ainsi un signal clair aux gens qu'il vaut la peine de rester en emploi plus longtemps. Soulignons au passage que l'État québécois propose déjà des mesures qui incitent au travail les personnes qui bénéficient de l'aide de dernier recours. Celles-ci peuvent à certaines conditions conserver leurs prestations et certains avantages sociaux tout en retirant un certain niveau de revenu, pendant un certain temps. Pourquoi ne pas alors mettre en place des mesures semblables pour les personnes plus âgées ?

Cette mesure allègerait le fardeau fiscal de ceux qui veulent continuer à travailler à un âge où d'autres préfèrent la retraite. Tous y gagneraient. D'abord, l'État retirerait des impôts sur le revenu (à taux réduits) qu'il ne percevrait pas autrement en cas de retraite ; ensuite, les entreprises et les sociétés conserveraient une partie de leur main-d'œuvre dans le contexte de la pénurie appréhendée ; enfin, le RRQ retirerait des cotisations supplémentaires. Ce « crédit au travail » enverrait aussi un signal aux personnes actives mais proches de la retraite qu'elles ont un intérêt à continuer encore quelque temps à occuper un emploi, surtout si des mesures parallèles de conciliation travail-temps libres sont mises en place dans les entreprises et dans les politiques publiques.

De même, l'élimination de la condition de cessation de travail pour pouvoir demander sa rente de retraite va dans le sens d'encourager le maintien en

emploi vers la fin de vie active. Cette mesure risque cependant d'être coûteuse et il y aurait lieu de hausser l'âge de la préretraite à plus de 62 ans afin de tenir compte de la hausse de l'espérance de vie en bonne santé. Par exemple, le Danemark prévoit porter l'âge de la préretraite de 60 à 62 ans à compter de l'année 2019. D'autres pays ont déjà prévu hausser l'âge de la retraite et la Régie pourrait s'engager dans cette voie, bien que cela pose le problème d'harmoniser ces mesures avec les régimes gérés par le gouvernement fédéral qui, soit dit en passant, feront face aux mêmes contraintes que le Régime de rentes du Québec (bien que l'impact du vieillissement sera un peu moindre au Canada anglais).

Ces mesures auraient un impact important sur le plan symbolique, car elles valoriseraient le travail après soixante ans. Les sondages rapportés dans le document de consultation de la Régie des rentes indiquent aussi qu'il y a dans une partie de la population active une telle volonté de rester en emploi (que ce soit avec le même employeur ou dans une autre entreprise), mais à des rythmes différents et selon des formules plus souples.

D'autres avenues sont aussi à explorer. Le document de consultation propose aussi de hausser de 6 % à 8,4 % le facteur de majoration par année d'ajournement de la retraite jusqu'au 70<sup>e</sup> anniversaire. La mesure est excellente, mais pourquoi la limiter au 70<sup>e</sup> anniversaire ? Pourquoi ne pas l'étendre un peu au delà si cela répond aux désirs de certaines personnes de travailler plus longtemps ? On sait en effet que l'espérance de vie en bonne santé s'allonge et il serait certainement possible d'étendre cette mesure jusqu'à 72 ans.

### *Une idée novatrice*

La proposition de verser des cotisations volontaires au RRQ sans contrepartie de l'employeur (5.2, p. 47) est intéressante et mérite d'être explorée plus avant. Ce serait une façon d'accroître la protection du revenu lors de la retraite. Rappelons que la création du Fonds de solidarité de la FTQ a amené un grand nombre de travailleurs qui avaient jusque-là peu d'épargnes en vue de la retraite à cotiser à ce fonds, ce qui a eu comme conséquence d'inciter plus de travailleurs à mieux planifier leurs revenus de retraite. Une telle initiative de la part de la RRQ aurait sans doute un tel effet d'entraînement. Il serait possible d'être imaginatif et de cibler notamment les PME à passer une entente avec le RRQ afin d'inciter leurs travailleurs à cotiser ce qui pourrait devenir l'équivalent de régimes privés de retraite comme il en existe dans la fonction publique et les grandes sociétés. Les PME ont en effet peu de ressources à consacrer à la gestion d'un régime de retraite pour leurs employés, contrairement aux grandes sociétés ou aux appareils de l'État. Cette proposition de la RRQ serait une bonne voie de solution à moindre coût pour ces employeurs, ce qui les aiderait aussi à attirer et à retenir leurs employés dans un marché du travail qui s'annonce plus concurrentiel à l'avenir. Il y a là une piste novatrice à explorer qui serait bénéfique pour les travailleurs qui n'ont pas accès à un Régime de pension chez leur employeur.

### **L'ajustement aux nouvelles réalités familiales**

La proposition de modifier la rente de conjoint survivant est un bel exemple d'ajustements aux nouvelles réalités familiales. Cette rente avait été pensée

dans un contexte sociologique tout à fait différent, celui où l'homme était le principal pourvoyeur dans la famille. Ce n'est plus le cas. Les épouses travaillent en majorité en dehors du foyer et peuvent donc mieux pourvoir à leurs besoins. On le voit nettement dans les jeunes générations, comme le montrent les graphiques en annexe (Graphique A-2). Par ailleurs, le critère de la symétrie fait que la présence accrue d'épouses sur le marché du travail au fil des ans a introduit une catégorie nouvelle de bénéficiaires : les hommes veufs qui sont généralement en emploi eux-mêmes.

Il faut signaler que la proposition de transformer la rente viagère de conjoint survivant en rente temporaire sur une période de dix ans est un bon exemple d'une mesure raisonnable puisqu'elle donne à la personne affectée par le décès du conjoint le temps de prendre les mesures afin de faire face à la situation qui en découle. Cette mesure s'impose afin de tenir compte de la mutation de la conjugalité et de la famille.

### **La correction de certaines iniquités**

La Régie des rentes a raison de proposer de corriger certaines iniquités, comme celle qui est signalée (page 29) dans le cas de la retraite à 60 ans. « Le travailleur qui demande sa rente à 60 ans peut donc 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 toujours utiliser les 40 meilleures années de gains, peu importe l'âge du bénéficiaire au moment où débute la rente est pleinement justifiée du point de vue de ce principe de l'équité.

Les mesures de transitions de 2011 à 2018 permettraient d'apporter ce changement en douceur tout en donnant le temps aux personnes concernées de planifier les mesures à prendre en fonction de la nouvelle donne. La période de transition nous semble cependant trop longue et elle pourrait être réduite de moitié sans causer de préjudice. La Régie des rentes veut en effet lancer le message que les travailleurs devraient rester en emploi plus longtemps. Une transition plus rapide donnera un signal plus clair sur la nécessité d'aller dans cette direction, un signal qui serait renforcé si on haussait l'âge de la pré retraite à 62 ans.

### **Sur le principe d'équité : le nécessaire équilibre entre les générations**

La Régie des rentes insiste sur l'équité entre les groupements au sein de la population québécoise, mais aussi sur l'équité entre les générations de cotisants. C'est là un aspect majeur sur lequel nous insisterons plus longuement. Le document de consultation met beaucoup d'emphasis sur ce dernier aspect mais nous entendons montrer que la proposition de hausser les cotisations vient heurter ce principe d'équité entre les générations, sur lequel la Régie insiste tant.

Ne faudrait-il pas envisager d'autres avenues afin de rétablir l'équilibre financier du Régime sans encore une fois demander un effort financier accru aux jeunes et moins jeunes qui paieront toute leur vie un taux de cotisation autour de 10% de leur revenus de travail (parts employés et employeurs) ?

Pour mieux comprendre les enjeux posés sur cette dimension, examinons d'abord la situation passée du Régime de rentes.

a) *La situation passée*

Les premières cohortes de cotisants ont contribué au régime à hauteur de 1,8% de leurs revenus admissibles (3,6 % avec la contribution de l'employeur) de 1966 à 1986. Elles ont donc contribué pendant vingt ans à faible taux avant de connaître les hausses survenues par la suite. (Voir graphique 1 et tableau 1). Les taux de cotisation ont en effet grimpé rapidement et en continu de 1986 à 2003, passant de 3,6 % (cotisations employés-employeurs) à 9,9% du revenu admissible. La croissance est très forte et cela signifie que les cohortes de cotisants qui sont entrées sur le marché du travail après 1987 ont versé au Régime une part plus importante de leurs revenus de travail que les cohortes précédentes au même âge.

Le graphique 2 décrit l'évolution depuis 1966 des cotisations moyennes en dollars constants de 2006. Elles ont peu augmenté dans les vingt premières années du Régime, mais leur croissance a été prononcée dans les vingt années suivantes.

Les graphiques 3 et 4 donnent les cotisations moyennes au Régime de rentes du Québec, au total par groupes d'âge d'abord et ensuite par âge et par sexe aux cinq ans depuis 1966. On reconnaîtra la forme typique qui rappelle la distribution des revenus selon l'âge : croissance rapide du niveau des cotisations versées en début de vie active, soit de 18 à 30 ans. Les cotisations moyennes sont à leur maximum entre 30 et 50 ans, puis elles décroissent rapidement à partir de 55 ans. On remarquera que les personnes en fin de vie

active contribuent davantage que les jeunes parce que leurs revenus moyens admissibles sont plus élevés.

La période 1966-1986 et la période 1986-2006 sont différentes, parce que les taux de cotisations ont fortement augmenté dans la seconde, comme on l'a rappelé plus haut. Cette hausse est accentuée dans les années 1990, soit au cours de la période de croissance des taux. La courbe qui décrit les cotisations versées selon l'âge en 2006 est plus élevée que les courbes précédentes (années antérieures).

Mais l'analyse par âge ne donne pas une bonne idée des effets de générations. Comme la période de cotisation est maintenant longue – de 1966 à 2006 – il est possible de faire une analyse par cohortes et surtout, par générations.

#### b) *Analyse par générations*

Nous disposons de 43 années d'observations (1966 à 2009). On peut donc estimer quelles ont été les contributions en dollars constants de 16 cohortes différentes, soit celles des cotisants nés en 1902-06, des cotisants nés en 1907-12 et ainsi de suite jusqu'aux plus jeunes, nés entre 1977 et 1981.

Nous proposons de suivre la progression des cotisations moyennes versées par les différentes cohortes de cotisants entre 1966 et 2006, ainsi que la progression des taux de participation au marché du travail durant la même période, en distinguant les femmes et les hommes. Cette analyse prendra en compte les comportements des individus au sein de groupe d'âge assez

homogènes (cinq ans). Nous excluons les individus âgés de 18 et 19 ans. Les groupes d'âge retenus sont : 20-24, 25-29, 30-34, 35-39, 40-44, 45-49, 50-54, 55-59, 60-64, 65-69 et 70+.

Pour aider à lire les tableaux, rappelons l'âge des cotisants à certaines années (1966, 1986 et 2006).

	Date de naissance	âge en 1966	âge en 1986	âge en 2006
C1	1902-06	60-64	--	--
C3	1912-16	50-54	70+	--
C6	1927-31	35-39	55-59	--
C9	1942-46	20-24	40-44	60-64
C12	1957-61	--	25-29	45-49
C15	1972-76	--	--	30-35

Les individus faisant parti de la cohorte C6 (nés entre 1927 et 1931) avaient entre 60 et 64 ans en 1966 et ils ont donc cotisé peu d'années. Les individus de la cohorte C4 (nés entre 1917 et 1921) ont cotisé pendant environ 20 ans et ils ont pris leur retraite juste avant l'avènement des hausses du taux de cotisation. Les personnes faisant parti de la cohorte C9 (1942-46) avaient entre 20 et 24 ans au départ du Régime et elles seront affectées par les hausses de cotisation à partir de l'âge de 43 ans. De leur côté, les cohortes de jeunes arrivées à l'âge de travailler à temps plein (disons vers l'âge de 25 ans) à partir du milieu des années 1980 ont connu des hausses continues de leurs taux de cotisation dès le début de leur vie active.

Nous séparerons les cotisants en trois groupes : 1) les plus âgés (nés entre 1902 et 1926) qui ont cotisé seulement quelques années à la fin de leur vie ; 2) les cotisants qui ont contribué toute leur vie active ou presque (soit plus ou moins quarante ans de vie active) nés entre 1927 et 1951 ; 3) enfin, les plus jeunes, nés entre 1952 et 1981, qui continueront à contribuer dans les prochaines années.

Les données sont présentées dans le graphique 5 en distinguant les femmes et les hommes.

*- les plus âgés (nés entre 1902 et 1926)*

Les personnes les plus âgées en 1966 ont évidemment peu participé au Régime de rentes du Québec, pendant les premières années, mais il est intéressant de noter que leurs trajectoires de vie sont assez parallèles et que les cinq premières cohortes ont le même comportement. (Graphique 5). Leurs cotisations moyennes baissent car elles travaillent de moins en moins vers la fin de leur vie.

Déjà se dessine un effet nouveau qui deviendra plus évident dans les autres cohortes analysées plus loin : les personnes les moins âgées du groupe cotisent davantage à la fin de leur vie active car elles doivent absorber les hausses de tarifs après 1986. Cela est évident pour la cohorte 1922-26. Cependant, ces travailleurs étaient déjà âgés en 1986 et ils ont quitté le marché du travail avant d'avoir eu à payer davantage de cotisations, ayant atteint l'âge de la retraite.

Il en va tout autrement pour les générations suivantes qui vont vivre l'avant et l'après 1986, qui vont vivre la période de hausse rapide des taux de cotisation notée plus haut.

*- les cotisants ayant un cycle de vie active complet ou presque (nés entre 1927 et 1951)*

L'effet de génération apparaît nettement dans le second groupe de travailleurs, soit dans le groupe de personnes qui ont travaillé et cotisé environ 40 ans entre 1966 et 2006. Ces personnes nous offrent cinq parcours de vie assez complet pour l'analyse sur une longue période.

Le graphique 5 donne l'évolution des cotisations durant le parcours de vie des cinq cohortes nées entre 1927 et 1951, pour les femmes et les hommes. Notons d'abord que les montants moyens cotisés sont très similaires de 1966 à 1986 dans toutes les cohortes (à gauche des graphiques) : les montants cotisés sont les mêmes pendant vingt ans, pendant la période de taux stables à 1,8% de leurs revenus admissibles. Puis les choses changent. A partir de 1987, les montants cotisés dans le parcours de vie augmentent dans toutes les cohortes, mais encore plus fortement dans les cohortes les plus jeunes, comme le montre la pente des courbes qui devient plus prononcée dans ces dernières. Les tendances sont les mêmes pour les femmes et les hommes. Les générations les plus âgées en 1986 ont en effet connu la hausse plus tardivement dans leur cycle de vie active que les plus jeunes, ce qui explique que les pentes des courbes se redressent vers le haut au même âge.

Globalement, la croissance des montants moyens cotisés en dollars constants est plus forte dans les nouvelles générations qui succèdent aux précédentes, parce qu'elles payent des cotisations plus élevées plus tôt dans leur vie active que les générations précédentes.

Ce phénomène est encore plus accentué pour les générations nées après 1950, comme on le verra maintenant dans le troisième groupe d'âge.

***- les cotisants plus jeunes (nés entre 1952 et 1981)***

Les graphiques suivants concernent les plus jeunes cohortes de cotisants. Rappelons que chaque courbe commence à l'âge de 20-24 ans une année donnée. On voit nettement que les pentes des courbes sont plus raides dans les cohortes de jeunes. Les derniers arrivés en emploi ont tout de suite cotisé à des taux élevés, alors que les individus qui les ont précédés avaient cotisé quelques années à des taux plus faibles au même âge.

Ouvrons une parenthèse. Les différences notées ne s'expliquent pas par une hausse des gains moyens assurables dans les jeunes cohortes ni par une augmentation des gains moyens assurables de l'année 1987 à l'année 2006. Les cotisations ont en effet augmenté plus rapidement que les gains admissibles après 1987, contrairement à ce qui s'était passé avant cette date.

## **Prendre en compte les générations**

Nous venons de voir que les changements apportés dans le passé aux cotisations au Régime de rentes ont eu un impact différent non négligeable sur les diverses générations de cotisants qui se sont succédées depuis sa création. La période de hausse continue du taux de cotisations entre l'année 1987 et l'année 2003 a modifié l'équilibre dans l'apport en cotisations attendu par chaque cohorte de cotisants.

Le document de consultation insiste avec raison sur la nécessité de ne pas hausser trop fortement les taux de cotisations à partir de maintenant afin de rétablir l'équilibre financier du Régime de rentes par souci d'équité intergénérationnelle. Mais la Régie des rentes propose quand même une hausse non négligeable du taux de cotisation de 0,5 point de pourcentage à partir de 2011, à raison de 0,1% par année pendant cinq ans. Le taux global (employé et employeur) passera alors de 9,9% à 10,4%.

Par ailleurs, le document de consultation nous informe que cette hausse ne suffira pas à elle seule à rétablir l'équilibre financier du Régime, car il faudra aussi compter sur les modifications à apporter aux prestations versées ainsi que sur l'augmentation des recettes tirées des cotisations par une hausse du taux d'activité, par exemple, ou par une hausse du nombre de cotisants. Les changements proposés sont donc nécessaires si l'on ne veut pas augmenter davantage les taux de cotisations, ce qui affecterait encore plus l'équilibre entre les générations.

La recherche de l'équité entre les générations préoccupe les gestionnaires du Régime de rentes du Québec. Cependant, la hausse proposée du taux de cotisation aura un impact générationnel non négligeable, tout comme les hausses précédentes en ont eu un. Il faut en débattre. Devons-nous une fois de plus faire porter sur les plus jeunes le fardeau de contribuer davantage à l'atteinte (ou au rétablissement) de l'équilibre financier du Régime de rentes? N'y a-t-il pas d'autres avenues à explorer afin de financer les obligations du Régime ?

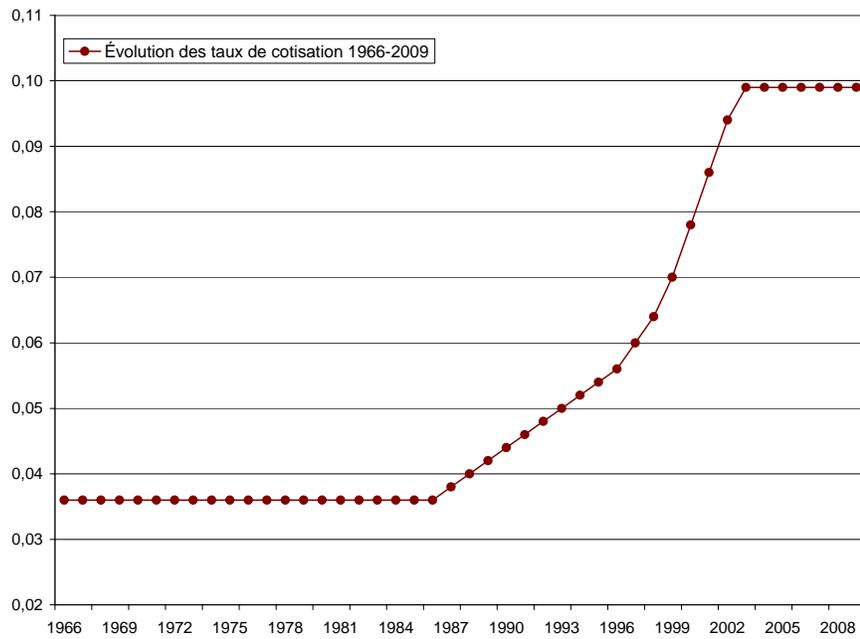
S'il fallait que la Régie des rentes augmente encore davantage le taux de cotisation au delà de la hausse proposée – déjà trop élevée à notre avis – cela entraînerait un déséquilibre néfaste entre les générations de travailleurs au Québec, comme notre analyse le donne clairement à penser.

Nous soumettons à l'attention des membres de la Commission des affaires sociales notre préoccupation que la hausse proposée des cotisations au Régime de rentes du Québec devrait être réduite au minimum, afin de minimiser l'impact générationnel qu'elle risque d'entraîner, et que l'on explore d'autres avenues afin de rétablir l'équilibre financier du Régime. Plusieurs propositions de réforme vont dans ce sens dans le Document de consultation, d'autres sont à inventer.

Le Régime de rentes du Québec veut renforcer sa situation financière et être plus équitable, comme l'indique le titre du document de consultation. L'équité entre générations ne doit pas être oubliée.

## Graphique 1

Évolution des taux de cotisation au Régime des rentes du Québec (cotisants et employeurs), Québec, 1966-2009



Source: Régie des rentes du Québec.

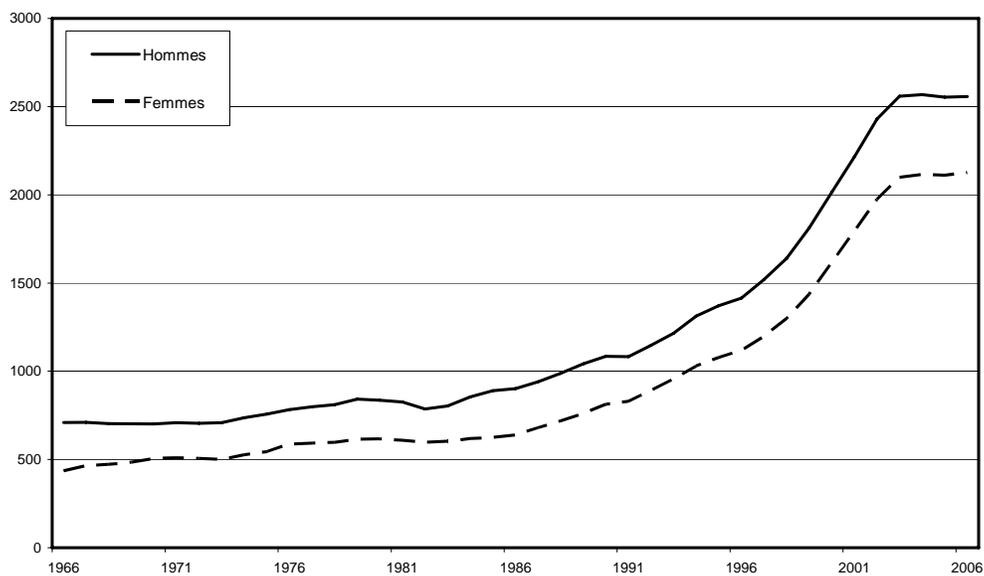
**Tableau 1****Évolution des taux de cotisation au Régime des  
rentes du Québec, Québec, 1966-2009**

Année	Taux de cotisation		
	Cotisant	Employeur	Total
1966	1,80%	1,80%	3,60%
1967	1,80%	1,80%	3,60%
1968	1,80%	1,80%	3,60%
1969	1,80%	1,80%	3,60%
1970	1,80%	1,80%	3,60%
1971	1,80%	1,80%	3,60%
1972	1,80%	1,80%	3,60%
1973	1,80%	1,80%	3,60%
1974	1,80%	1,80%	3,60%
1975	1,80%	1,80%	3,60%
1976	1,80%	1,80%	3,60%
1977	1,80%	1,80%	3,60%
1978	1,80%	1,80%	3,60%
1979	1,80%	1,80%	3,60%
1980	1,80%	1,80%	3,60%
1981	1,80%	1,80%	3,60%
1982	1,80%	1,80%	3,60%
1983	1,80%	1,80%	3,60%
1984	1,80%	1,80%	3,60%
1985	1,80%	1,80%	3,60%
1986	1,80%	1,80%	3,60%
1987	1,90%	1,90%	3,80%
1988	2,00%	2,00%	4,00%
1989	2,10%	2,10%	4,20%
1990	2,20%	2,20%	4,40%
1991	2,30%	2,30%	4,60%
1992	2,40%	2,40%	4,80%
1993	2,50%	2,50%	5,00%
1994	2,60%	2,60%	5,20%
1995	2,70%	2,70%	5,40%
1996	2,80%	2,80%	5,60%
1997	3,00%	3,00%	6,00%
1998	3,20%	3,20%	6,40%
1999	3,50%	3,50%	7,00%
2000	3,90%	3,90%	7,80%
2001	4,30%	4,30%	8,60%
2002	4,70%	4,70%	9,40%
2003	4,95%	4,95%	9,90%
2004	4,95%	4,95%	9,90%
2005	4,95%	4,95%	9,90%
2006	4,95%	4,95%	9,90%
2007	4,95%	4,95%	9,90%
2008	4,95%	4,95%	9,90%
2009	4,95%	4,95%	9,90%

Source: Régie des rentes du Québec.

## Graphique 2

Cotisations moyennes\* à la Régie des Rentes du Québec en \$ constants de 2006, selon le sexe, Québec, 1966-2006

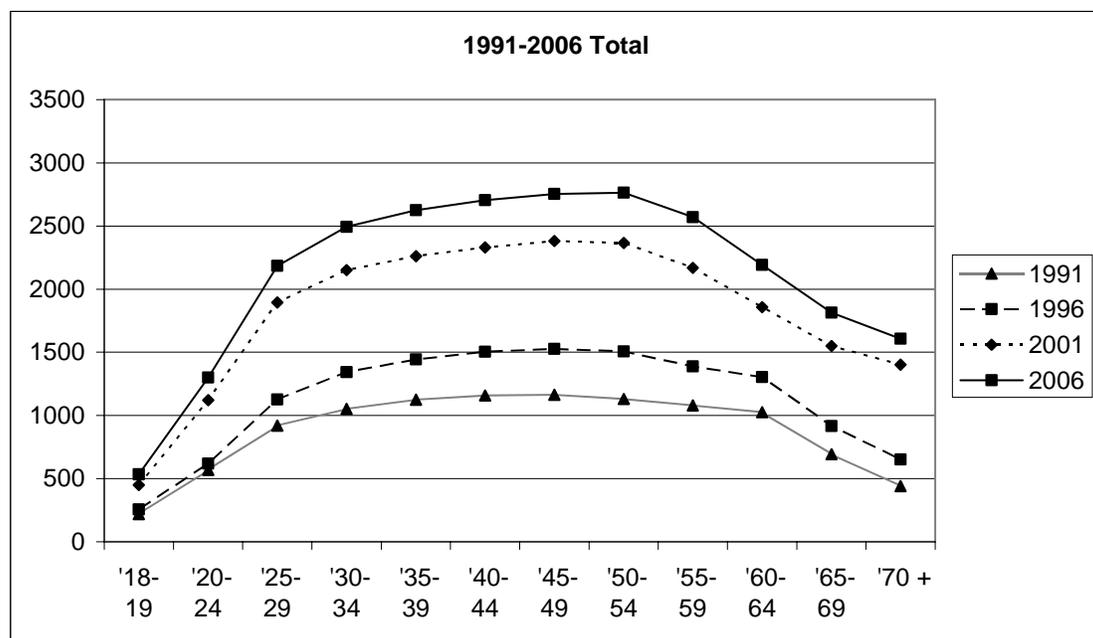
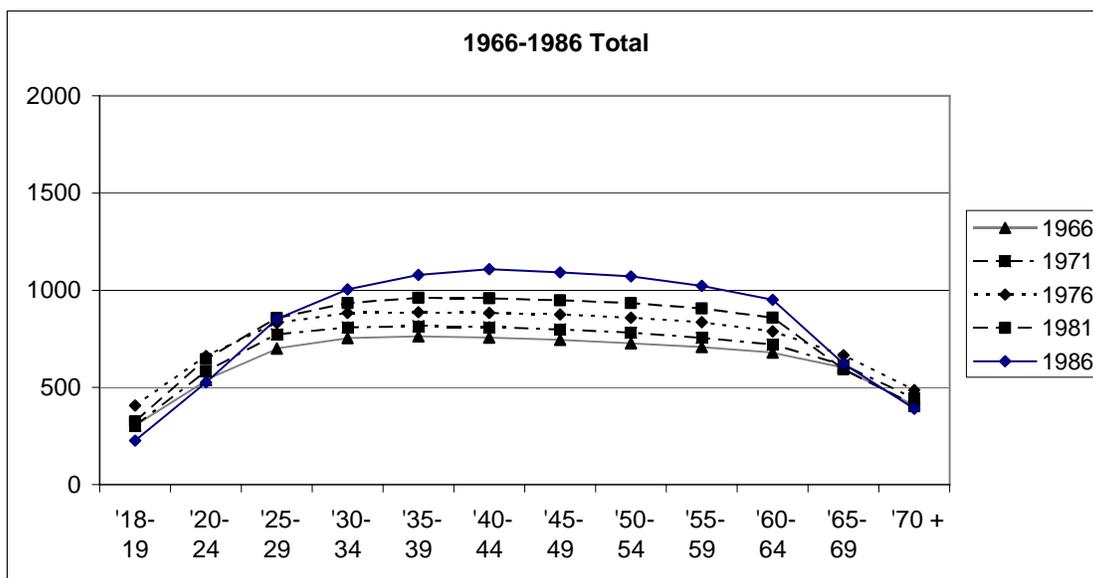


Notes: \*Les cotisations moyennes sont calculées sur le nombre de personnes ayant des gains admissibles au RRQ supérieurs à 2% du MGA.

Source: Régie des rentes du Québec, calculs de l'auteur.

### Graphique 3

Cotisations moyennes\* au total (hommes et femmes)  
en \$ de 2006 par tranches d'âge selon l'année,  
Québec, 1966-2006

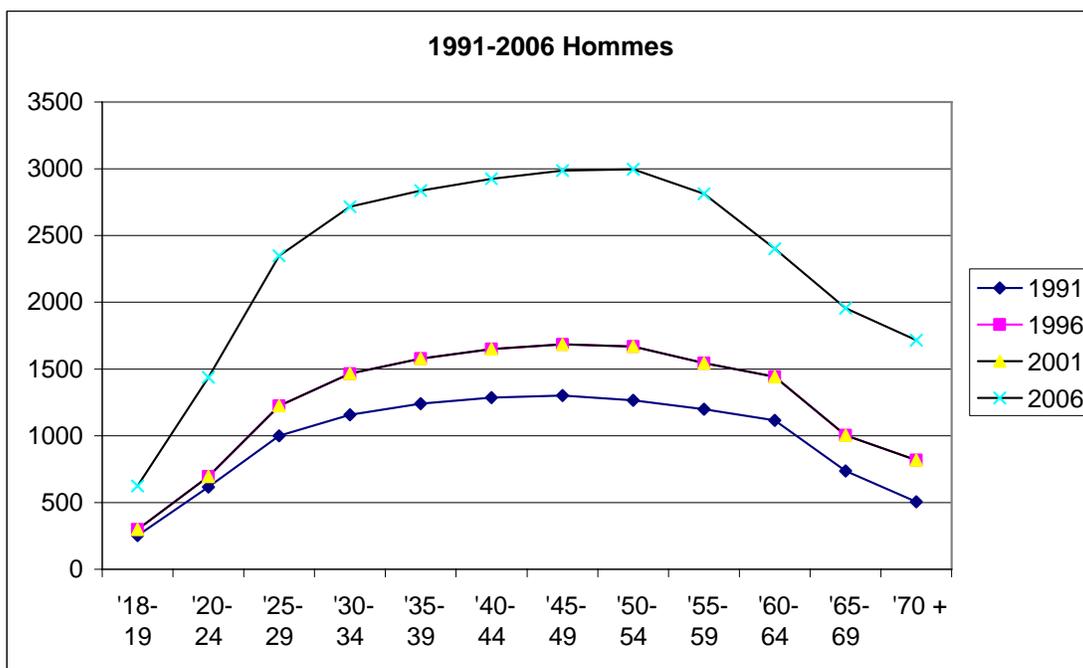
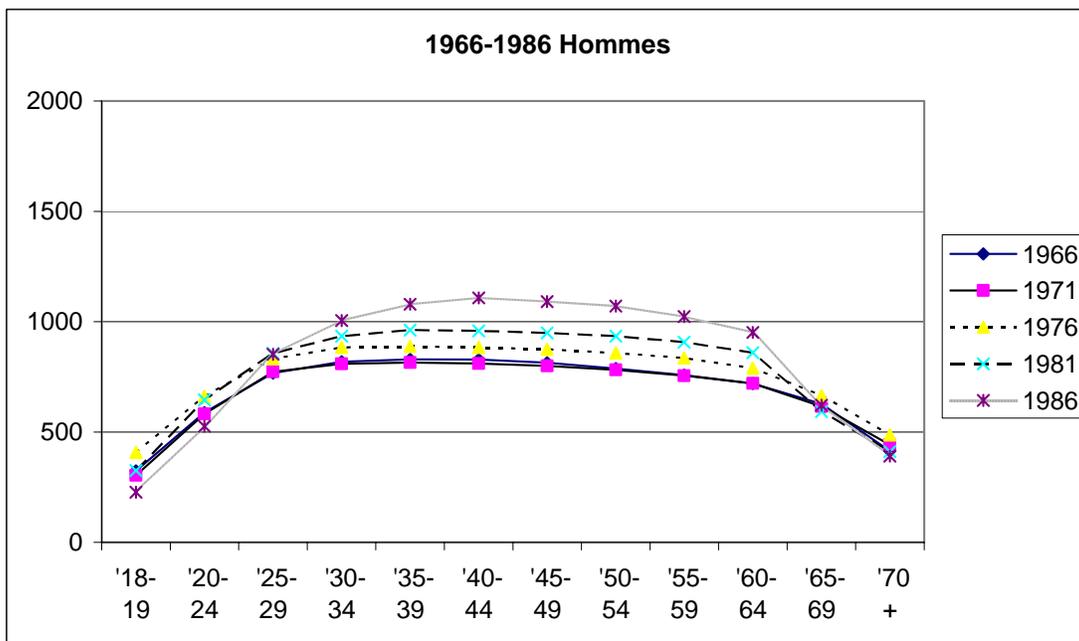


Notes: \*Les cotisations moyennes sont calculées sur le nombre de personnes ayant des gains admissibles au RRQ supérieurs à 2% du MGA.

Source: Régie des rentes du Québec, calculs de l'auteur.

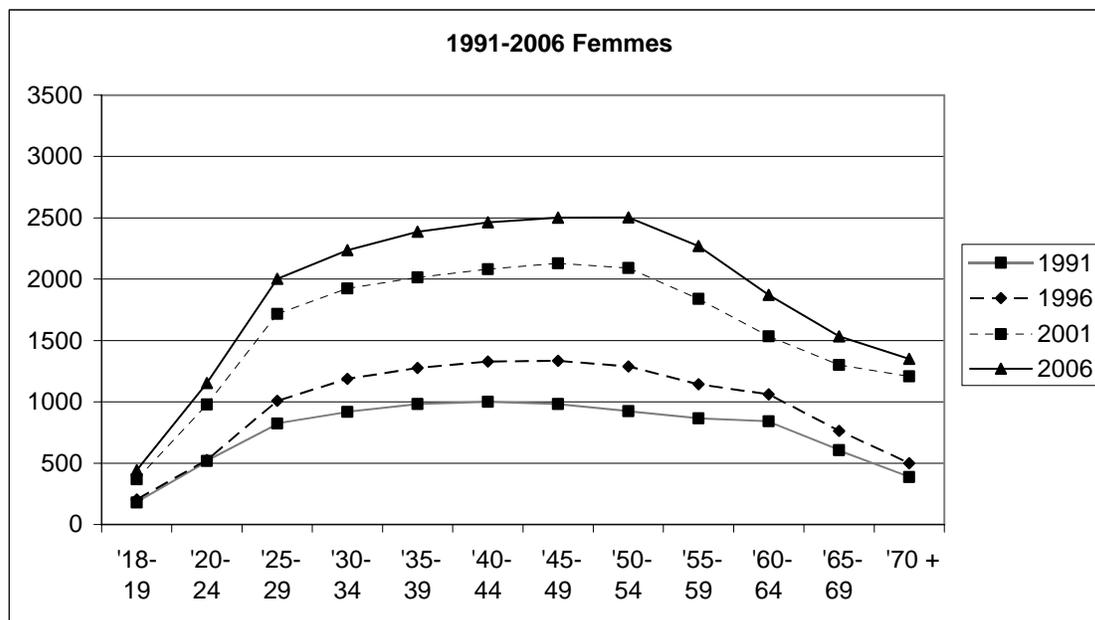
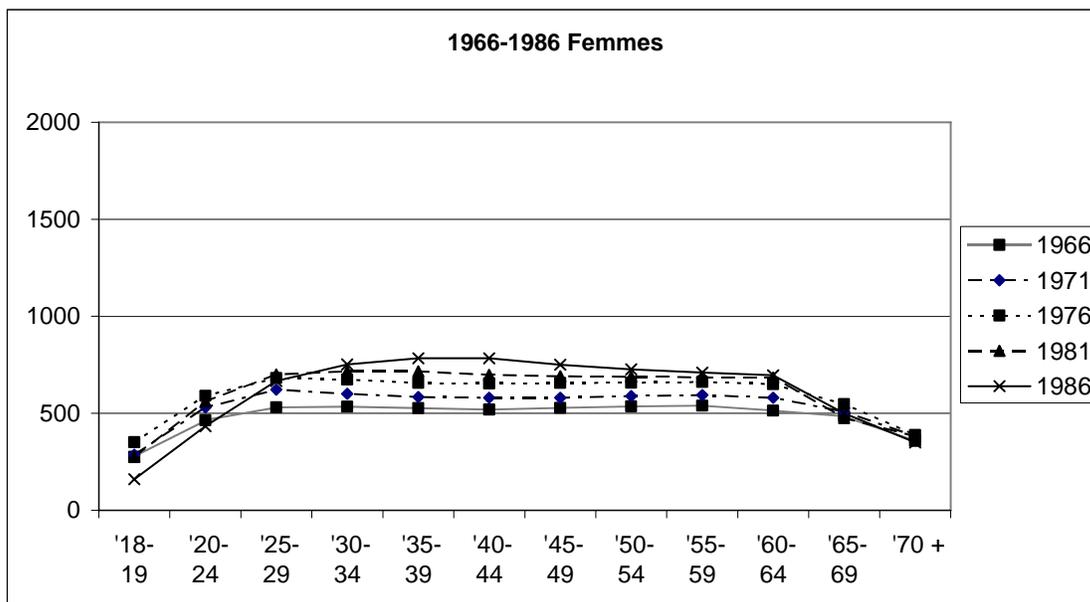
### Graphique 4

Cotisations moyennes\* des hommes en \$ de 2006 par tranches d'âge selon l'année, Québec, 1966-2006



## Graphique 4 suite

Cotisations moyennes\* des femmes en \$ de 2006 par tranches d'âge selon l'année, Québec, 1966-2006

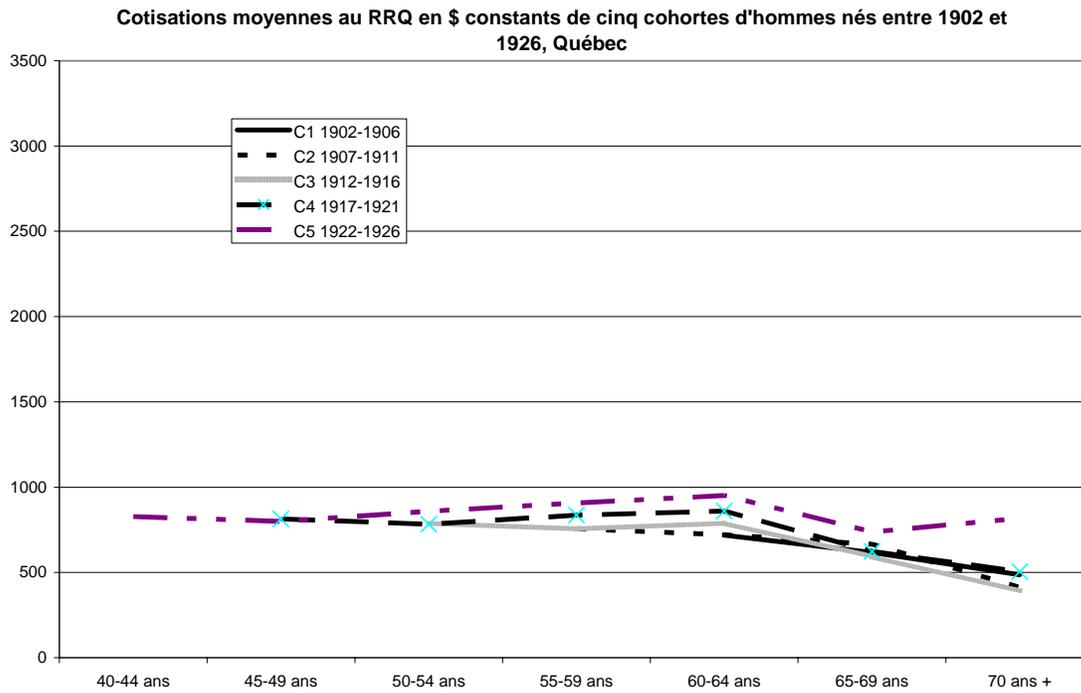


Notes: \*Les cotisations moyennes sont calculées sur le nombre de personnes ayant des gains admissibles au RRQ supérieurs à 2% du MGA.

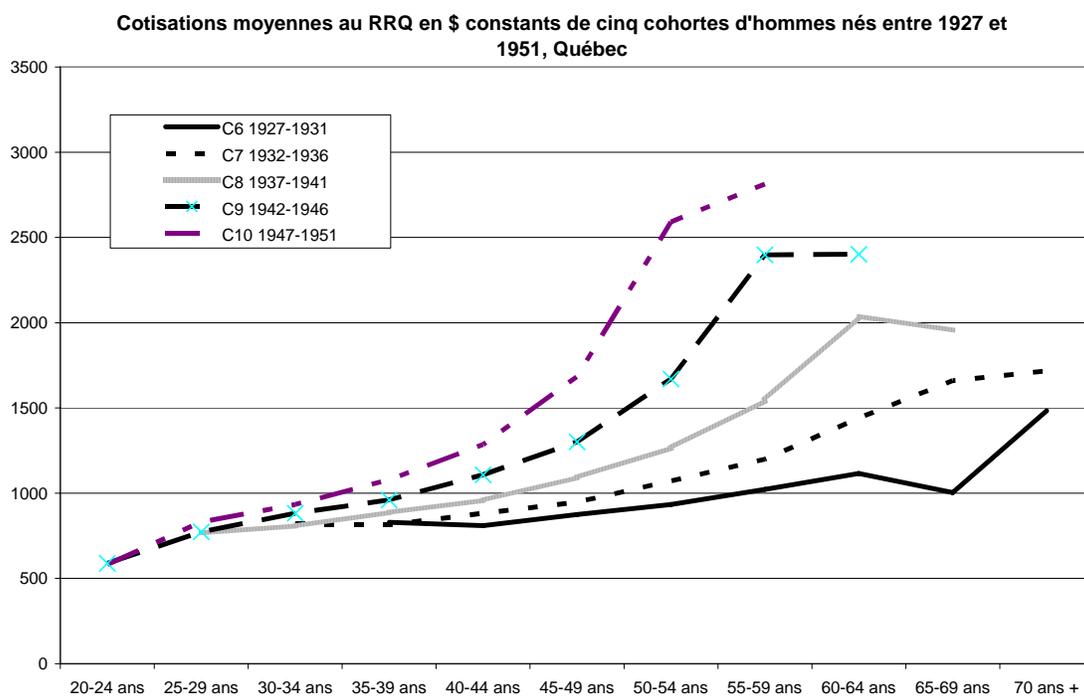
Source: Régie des rentes du Québec, calculs de l'auteur.

## Graphique 5 Analyse par générations

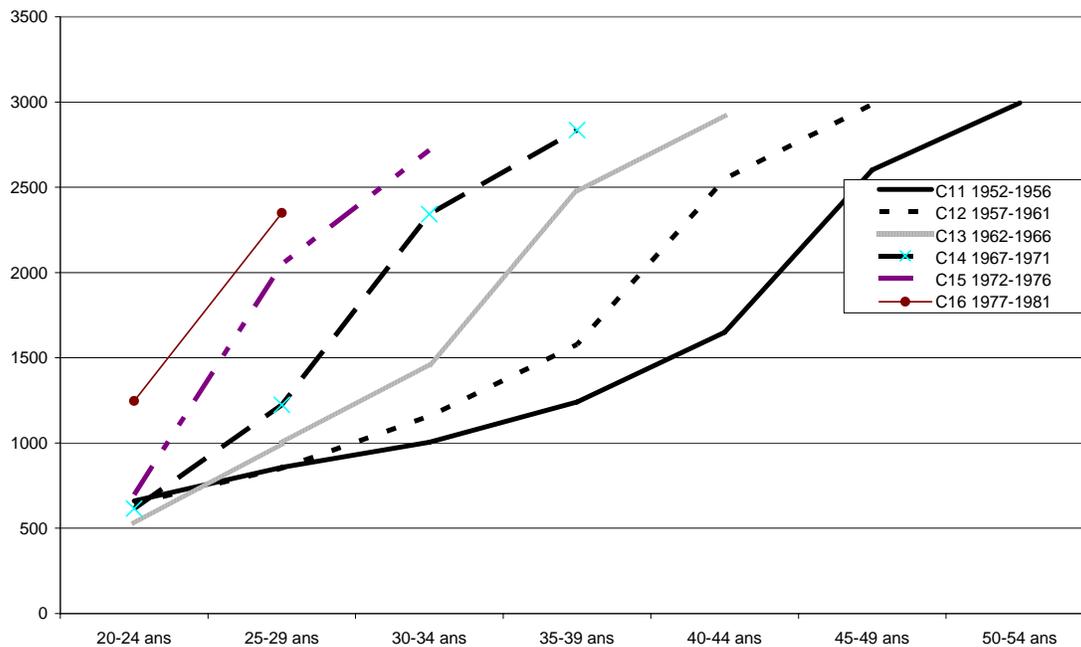
### 5a



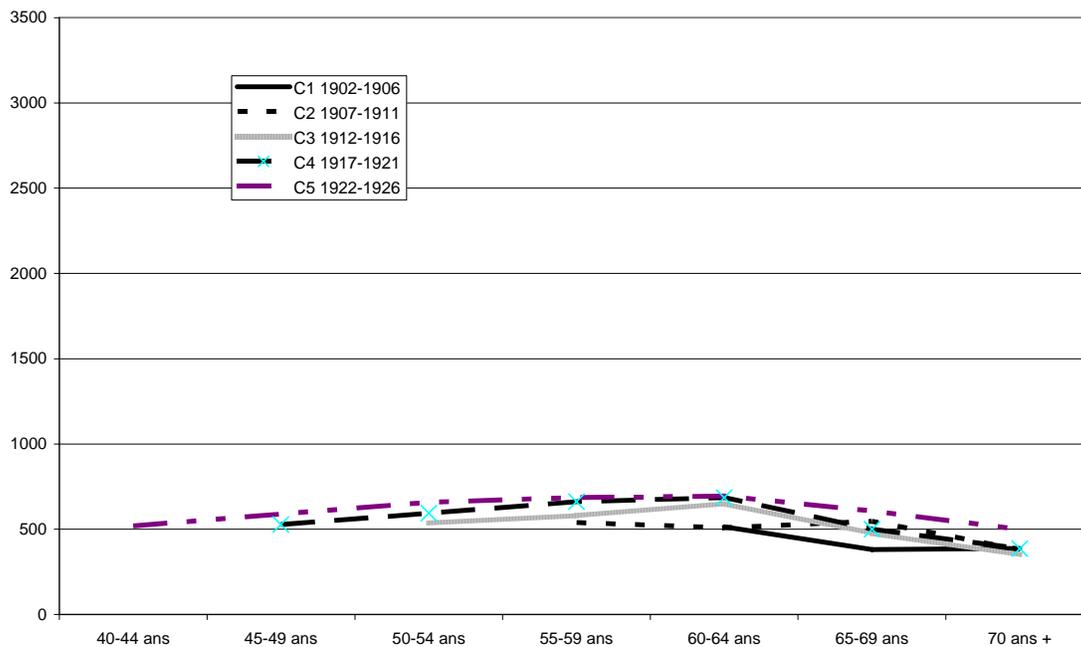
## Graphique 5b



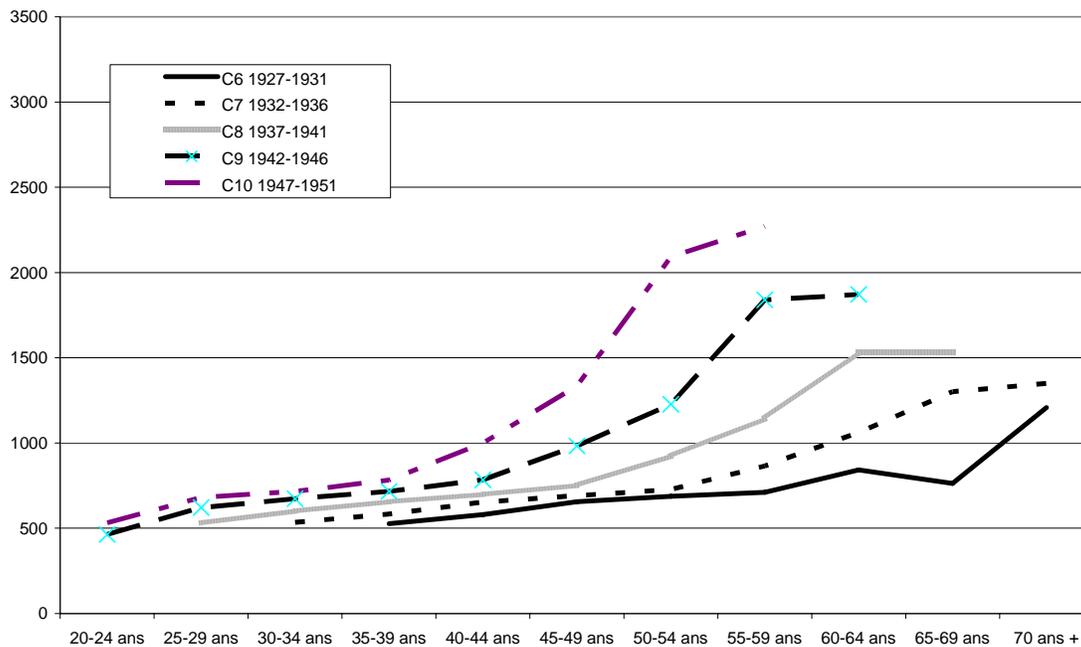
Cotisations moyennes au RRQ en \$ constants de six cohortes d'hommes nés entre 1952 et 1981, Québec



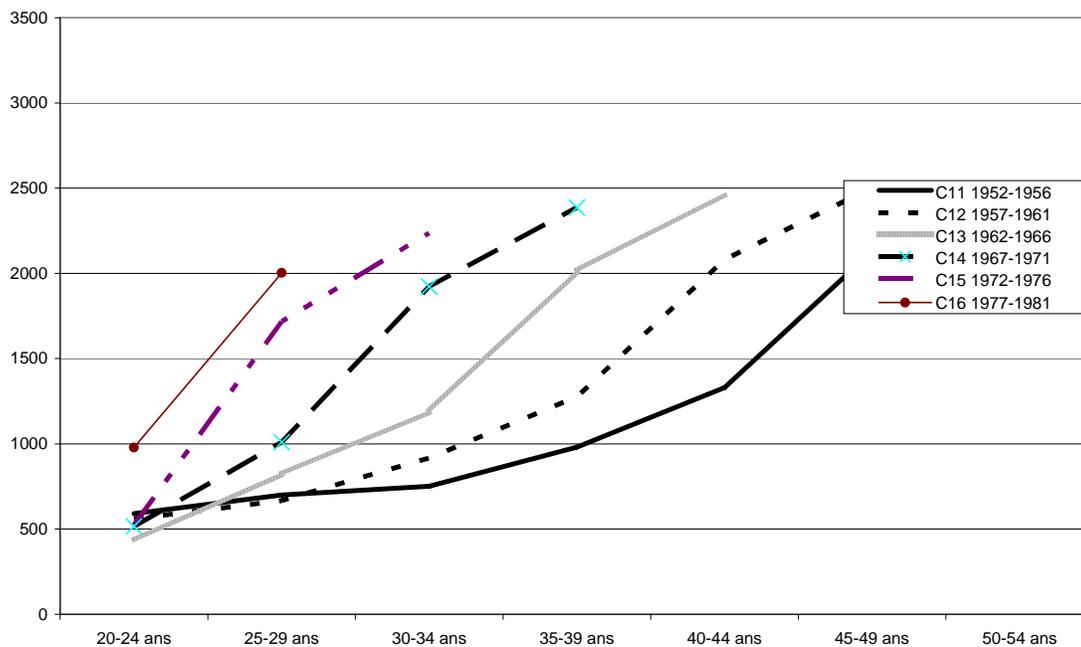
Cotisations moyennes au RRQ en \$ constants de cinq cohortes de femmes nées entre 1902 et 1926, Québec



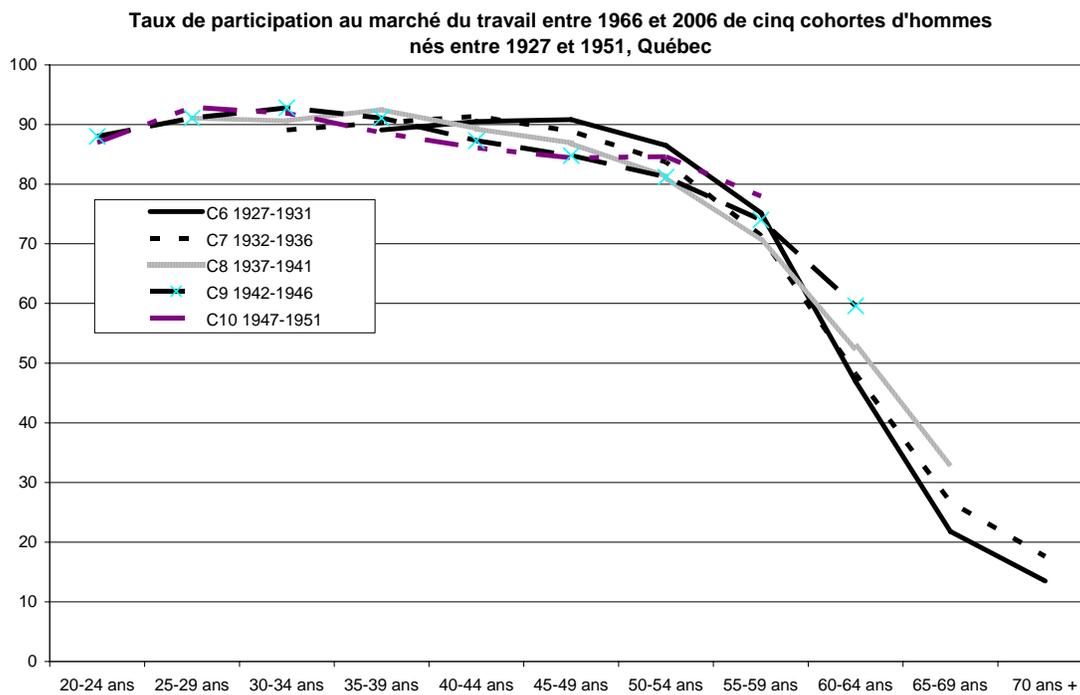
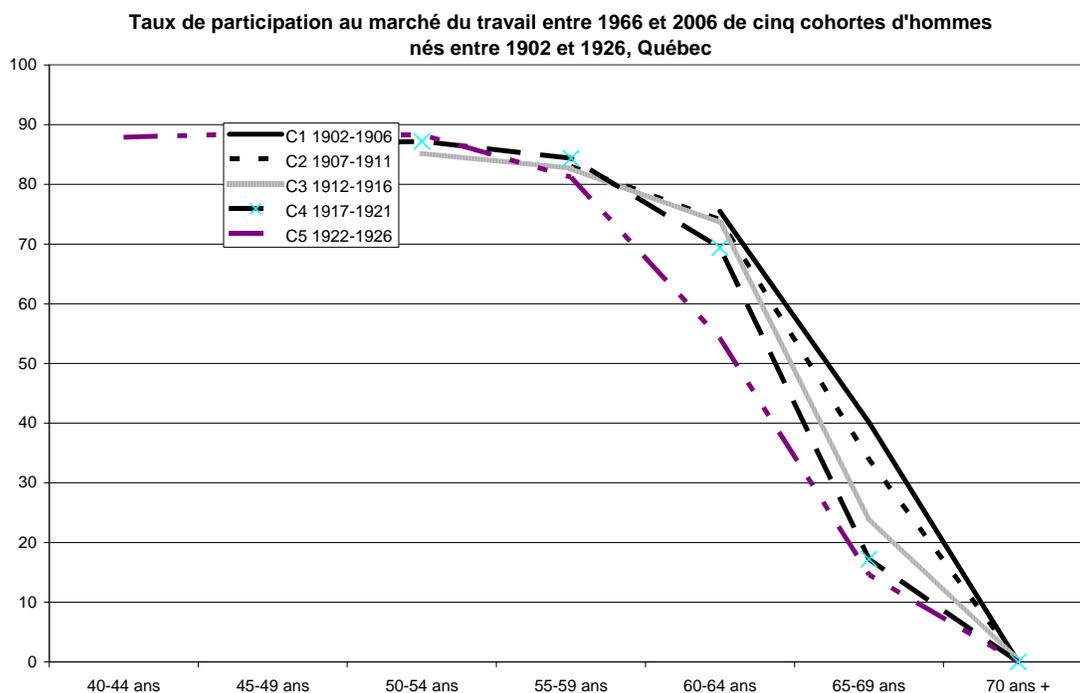
**Cotisations moyennes au RRQ en \$ constants de cinq cohortes de femmes nées entre 1927 et 1951, Québec**



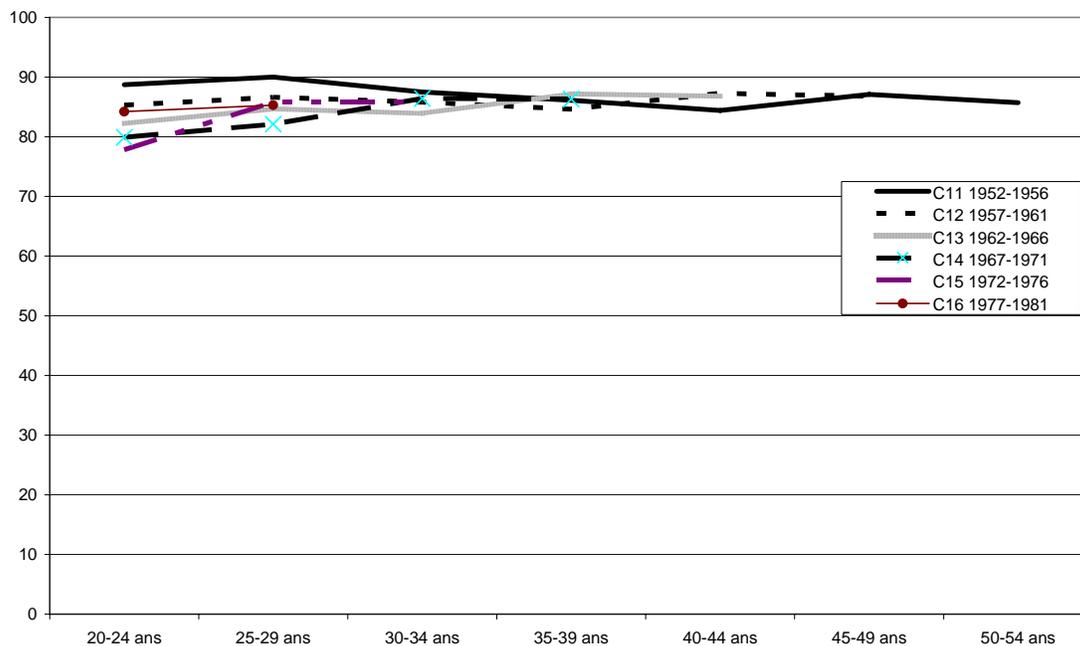
**Cotisations moyennes au RRQ en \$ constants de six cohortes de femmes nées entre 1952 et 1981, Québec**



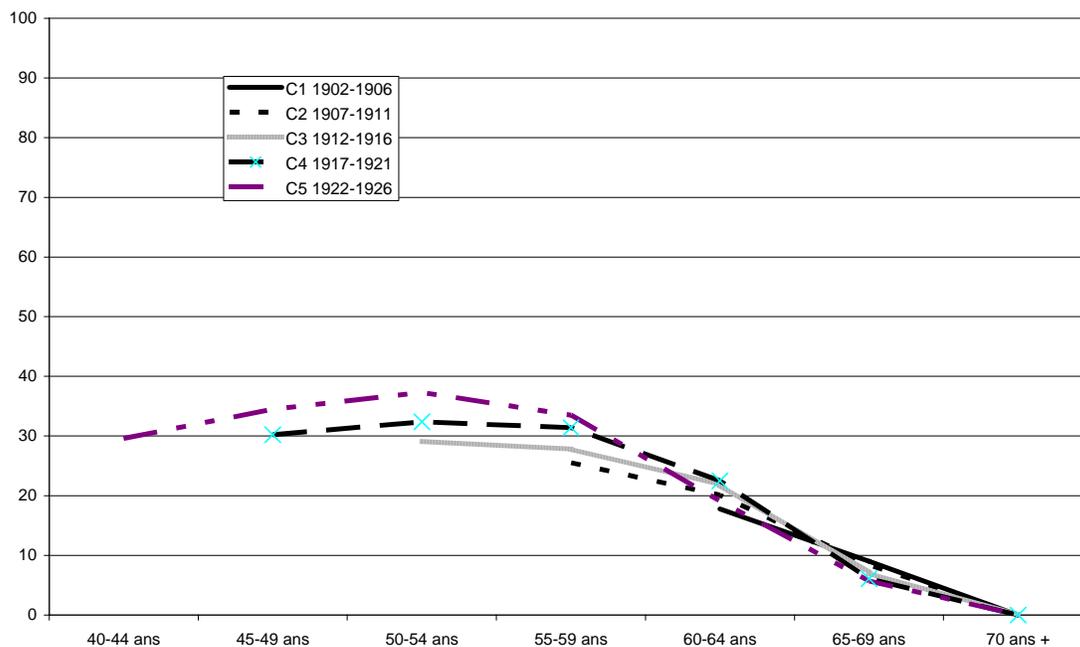
## Graphique 6 Analyse des taux de participation au marché du travail



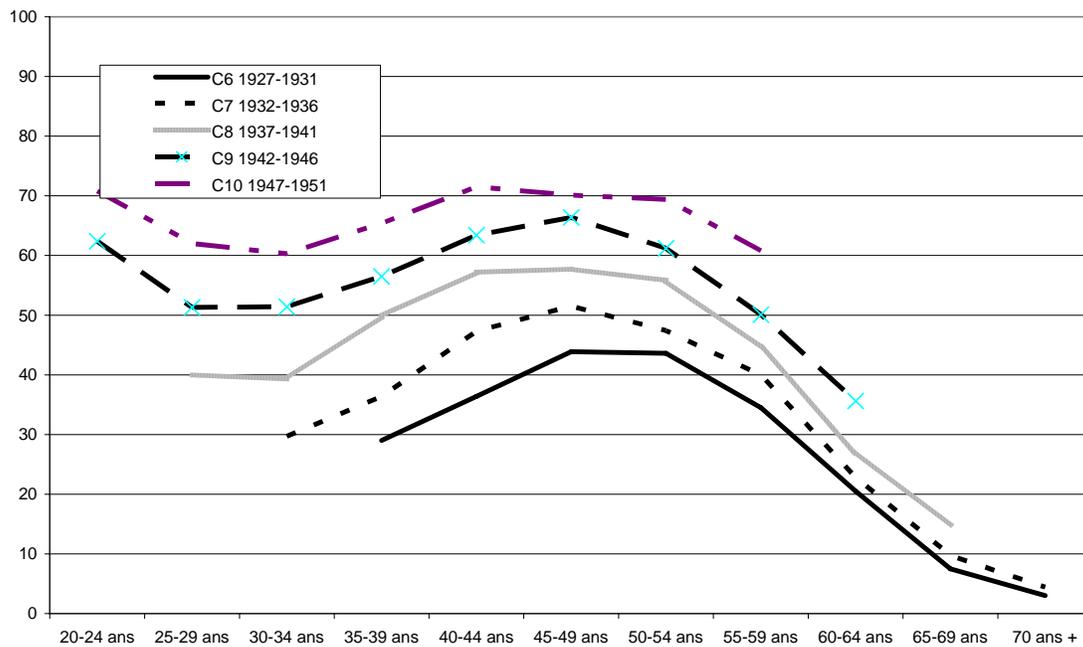
Taux de participation au marché du travail entre 1966 et 2006 de six cohortes d'hommes nés entre 1952 et 1981, Québec



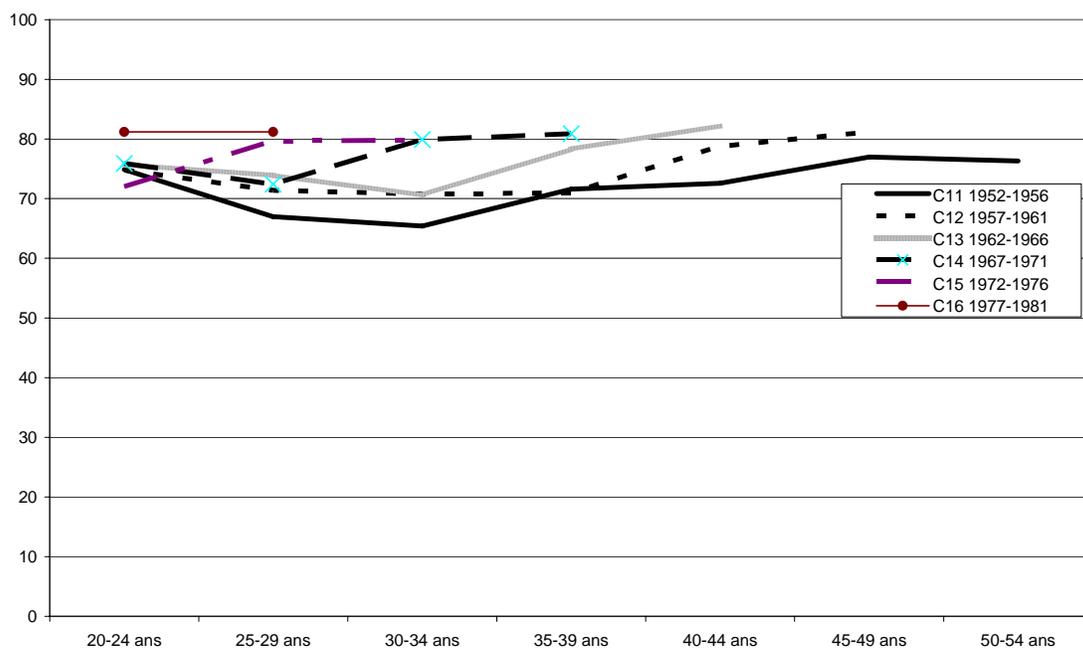
Taux de participation au marché du travail entre 1966 et 2006 de cinq cohortes de femmes nées entre 1902 et 1926, Québec



Taux de participation au marché du travail entre 1966 et 2006 de cinq cohortes de femmes nées entre 1927 et 1951, Québec



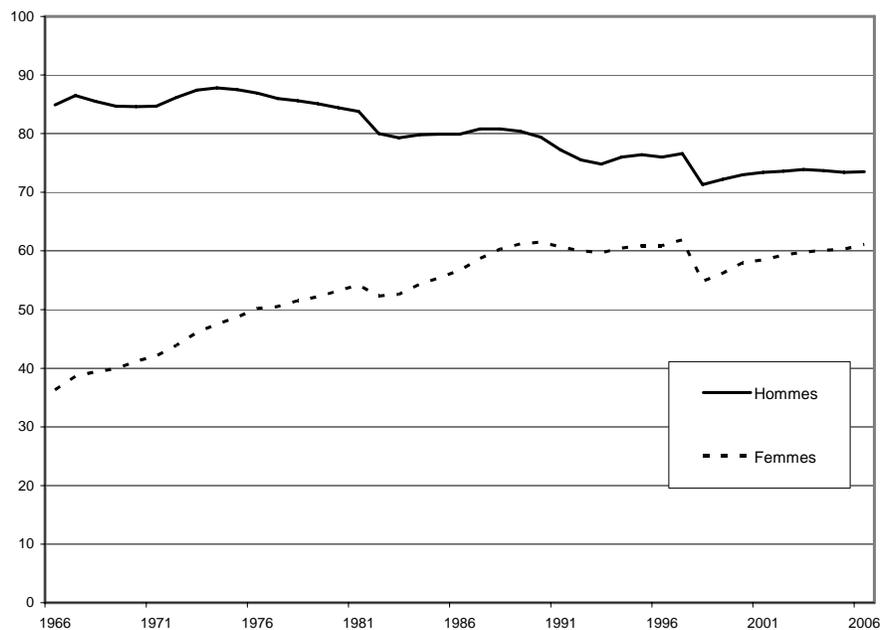
Taux de participation au marché du travail entre 1966 et 2006 de six cohortes de femmes nées entre 1952 et 1981, Québec



## Annexe

### Graphique A-1

Pourcentage de travailleurs\* au total dans la population âgé de 18 ans et plus selon le sexe, Québec, 1966-2006



Note : \*Un travailleur est une personne qui, au Québec, a touché au cours de l'année un salaire, un revenu provenant d'un travail autonome ou les deux, et dont le total est supérieur à 2 % du MGA.  
Source: Régie des rentes du Québec.

### Graphique A-2

Pourcentages de travailleurs\* parmi la population selon le sexe et l'âge,  
Québec, 1966-2006

