CFP – 022M
C.P. – Rapport
D'Amours

FÉDÉRATION CANADIENNE DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE

Mémoire

Août 2013

Les retraites : vers une solution durable et équitable pour tous

Avis de la FCEI dans le cadre des consultations particulières sur le rapport « Innover pour pérenniser le système de retraite » (Rapport D'Amours)

François Vincent, analyste principal des politiques

Martine Hébert, vice-présidente, Québec et porte-parole nationale

La Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) a été l'une des premières organisations, à tirer, en 2007, la sonnette d'alarme concernant la non-viabilité des régimes de pension du secteur public. L'extrême générosité de ces régimes additionnée aux pertes subies lors de la crise économique et au nombre important de retraités qui partiront en même temps met une pression énorme sur l'ensemble des contribuables. Dans un tel contexte, les présentes consultations s'avèrent plus que nécessaires et nous espérons qu'elles permettront de mettre de l'avant des solutions novatrices durables et plus équitables envers tous les contribuables québécois.

Introduction

La Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI), qui représente 24 000 dirigeants de petites et moyennes entreprises (PME) au Québec, a jugé important de faire valoir le point de vue de ses membres au sujet de l'avenir de notre système de retraite, car les PME sont souvent mises en cause dans ce débat. En effet, on entend souvent des reproches à l'effet que les propriétaires de petites entreprises n'offriraient pas suffisamment de régimes de retraite à leurs employés.

À propos de la FCEI

La Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) est la principale organisation de petites et moyennes entreprises au Canada. La FCEI encourage l'élaboration de bonnes politiques publiques aux paliers fédéral, provincial et municipal, et représente plus de 109 000 chefs d'entreprise qui emploient dans l'ensemble 1,25 million de Canadiens et apportent 75 milliards de dollars au PIB.

Au Québec, la FCEI compte 24 000 membres issus de tous les secteurs économiques et présents sur tout le territoire québécois.

Nous sommes donc heureux de pouvoir donner le point de vue des PME sur les propositions contenues dans le Rapport D'Amours. Nous profitons d'ailleurs de l'occasion pour réitérer que nous saluons le travail des experts ayant collaboré à la rédaction de ce rapport. Nous devons humblement reconnaître que notre expertise en matière actuarielle ou fiscale est loin de celle des membres du comité d'experts sur l'avenir du système de retraite québécois. Cependant, nous sommes familiers avec la réalité et l'univers des PME et c'est en ce sens que nous souhaitons apporter un éclairage complémentaire dans le présent débat.

Ainsi, on peut se demander si, compte tenu tant de la réalité des PME que de l'iniquité qui prévaut dans l'ensemble de la société en matière de retraites, l'instauration d'une nouvelle taxe sur la masse salariale, comme le suggère le Rapport d'Amours, représente une solution optimale pour l'économie québécoise et les PME.

Pour répondre à ces questions, nous avons divisé notre mémoire en cinq sections :

1. PME et retraites : un portrait de la situation
2. Le concept de la retraite
3. Les régimes à prestations déterminées
4. La proposition d'instaurer une rente de longévité
5. Les moyens à privilégier pour favoriser l'épargne retraite

Considérant que les PME représentent 98 % des entreprises et qu'elles fournissent près de 60 % des emplois, nous espérons que les solutions que nous proposerons seront prises en compte afin d'en arriver à forger un système de retraites durable et équitable pour tous.

PME et retraites : un portrait de la situation

Lorsqu'il est question de réforme du système de retraite, il importe de bien comprendre le rôle essentiel que jouent les PME à titre d'employeurs et d'acteurs au sein de l'économie. Elles représentent quand même 98 % des entreprises, produisent quelque 50 % du produit intérieur brut (PIB) du secteur des entreprises et emploient plus de la moitié de la main-d'œuvre. Il est donc opportun de brosser le portrait de la situation des régimes d'épargne-retraite dans les PME.

Pour mieux comprendre la place qu'occupe l'épargne-retraite dans les PME, la FCEI a réalisé, en 2010, un sondage auprès de propriétaires de petites entreprises à l'échelle du pays. En tout, 953 membres du Québec y ont répondu. La marge d'erreur est de $\pm$ 3,2 %, 19 fois sur 20.

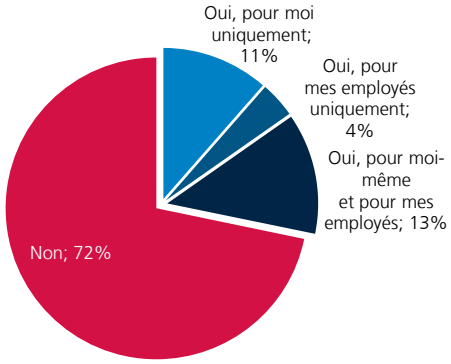
L'offre de régimes d'épargne-retraite dans les PME

D'abord, analysons quels sont les mécanismes de retraite offerts dans les petites et moyennes entreprises. La majorité des PME (72 %) n'en offre pas. Parmi les entreprises dotées d'un régime de retraite, 13 % l'offre à la fois aux employés et aux dirigeants, 11 % qu'à eux-mêmes et 4 % qu'aux employés (figure 1). Autre fait important à préciser : nos données à l'échelle canadienne nous permettent de voir que la capacité d'offrir un régime de retraite augmente avec la taille de l'entreprise.

© FÉDÉRATION CANADIENNE DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE

Figure 1 :

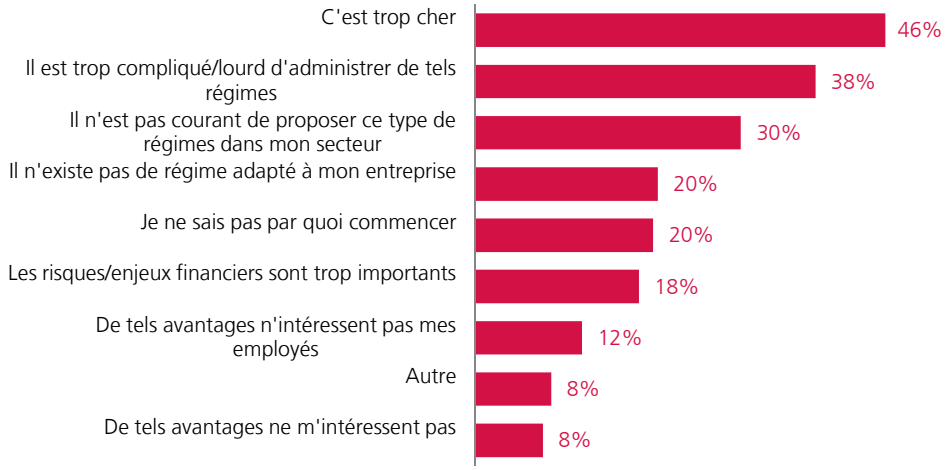
Votre entreprise vous offre-t-elle actuellement, à vous ou à vos employés, un régime d'épargne-retraite (p. ex. REER, RPA)? (% des réponses - Québec)[1]



Mais quelles sont les raisons qui expliquent que peu de petites entreprises sont à même d'offrir à leurs employés un régime d'épargne-retraite?

Figure 2 :

Qu'est-ce qui vous empêche de proposer un régime d'épargne-retraite au sein de votre entreprise (% des réponses - Québec)



Comme on peut le constater à la figure 2, en tête de liste, se retrouvent les coûts élevés ou l'absence de moyens financiers suffisants pour pouvoir offrir un régime d'épargne-retraite. Faut-il s'en étonner? Pas vraiment! Lorsqu'on considère l'environnement dans lequel évoluent nos petites entreprises, cette réponse n'a rien d'étonnant. Premièrement, le Québec arrive bon dernier des provinces canadiennes en ce qui a trait à la fiscalité des petites entreprises.[2] En effet, d'une part, les taxes sur la masse salariale du Québec sont 30 % plus élevées qu'en Ontario et 45 % plus élevées que la moyenne canadienne. Le scénario est le même en ce qui a trait au taux d'imposition des PME qui se situe à 8 %, soit presque 3 fois la moyenne dans le reste du Canada (2,8 %).

---

[1] FCEI, Sondage sur les pensions, 2012, 1 046 répondants, marge d'erreur ± 3 %, 19 fois sur 20.
[2] Fiscalité : À la recherche de l'excellence — Classement des provinces en matière de création d'un climat fiscal favorable à la réussite des PME, FCEI, avril 2009, 55 p.

© FÉDÉRATION CANADIENNE DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE

Deuxièmement, en plus d'être surtaxées, nos petites entreprises ne sont pas riches. En effet, 63 % des entreprises du Québec ont un chiffre d'affaires annuel inférieur à 500 000 $ et 5 % seulement ont des revenus annuels supérieurs à 5 M$.[3] Ces données montrent donc très bien que la capacité de nos PME de pouvoir offrir des outils d'épargne-retraite à leurs employés est très limitée.

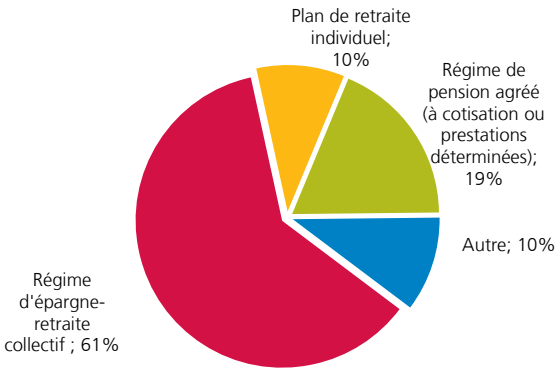
Par ailleurs, en seconde position avec plus du tiers des mentions, on retrouve l'argument qu'il est trop compliqué ou contraignant d'administrer de tels régimes. Encore ici, cela est peu étonnant lorsqu'on sait que près du trois quart de nos entreprises compte moins de 10 employés. Elles ne disposent donc pas d'un département de ressources humaines ou de comptabilité pour s'occuper de ce genre de questions.

En troisième position, on constate que les répondants disent ne pas offrir de régime d'épargne-retraite parce qu'il ne s'agit pas d'une pratique courante au sein de leur industrie et en quatrième position, on retrouve l'argument voulant que les petits employeurs ne sachent pas par quoi commencer ou qu'il n'existe pas de régimes adaptés à leur entreprise.

Quant au type de régime d'épargne-retraite offert par les entreprises qui en offrent un, on observe que ce sont les REER collectifs qui ont la cote (figure 3), suivis de loin par les régimes de pension agréés (19 %).

Figure 3 :

Quel type de régime d'épargne-retraite offrez-vous à vos employés? (% des réponses - Québec)



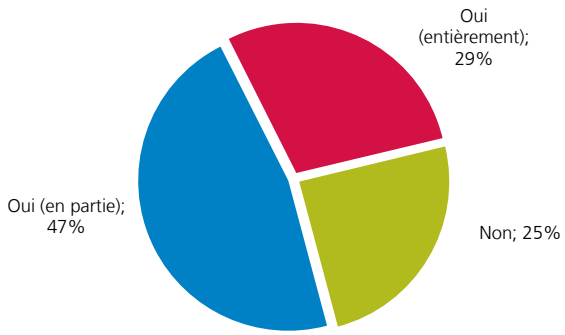
Enfin, comme l'illustre la figure 4, la plupart des employeurs qui offrent des régimes d'épargne-retraite à leurs employés y contribuent (76 %). En effet, ils sont 29 % à verser une quote-part identique aux cotisations des employés et 47 % à le faire partiellement. Ce résultat démontre que si les petites entreprises avaient les moyens d'offrir un régime de retraite, la grande majorité profiterait de l'occasion pour cotiser audit régime. Dans un univers où elles doivent compétitionner avec le secteur public et les grandes entreprises pour attirer et retenir la main-d'œuvre, cela représenterait un avantage certain pour les PME.

[3] *Statistique Canada, Registre des entreprises, décembre 2012*

© FÉDÉRATION CANADIENNE DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE

Figure 4 :

Versez-vous une contribution aux régimes d'épargne-retraite de vos employés? (% des réponses - Québec)

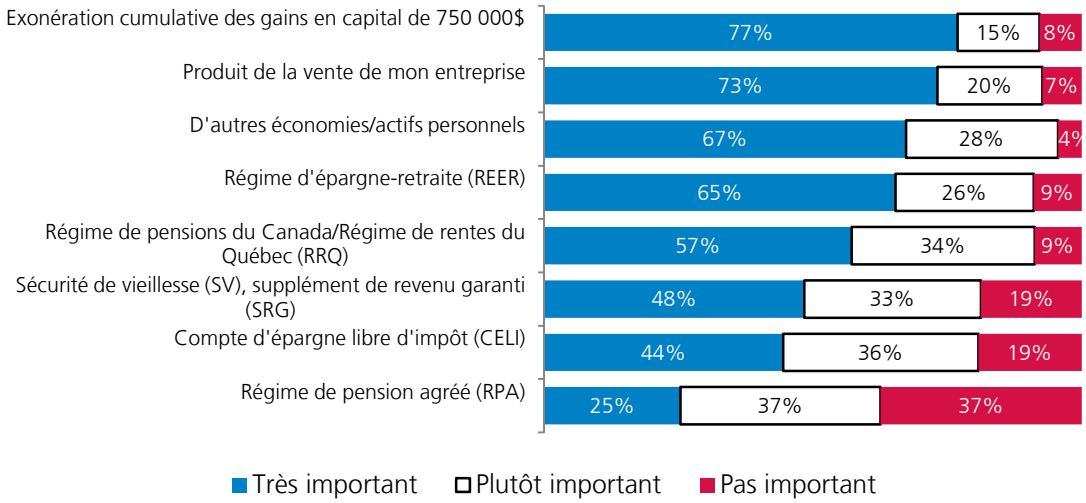


La retraite des chefs de PME

Comme l'illustre la figure 5, la majorité des propriétaires de petite entreprise sondés affirment que l'exonération cumulative de gain en capital est leur premier mécanisme d'épargne en vue de la retraite, suivi de près (et lié) par le produit de la vente de leur entreprise. Ensuite, les autres économies et les actifs personnels sont les réponses les plus citées.

Figure 5 :

Comment évaluez-vous l'importance des mécanismes d'épargne suivants en vue de vos projets de retraite? (% des réponses – Québec)

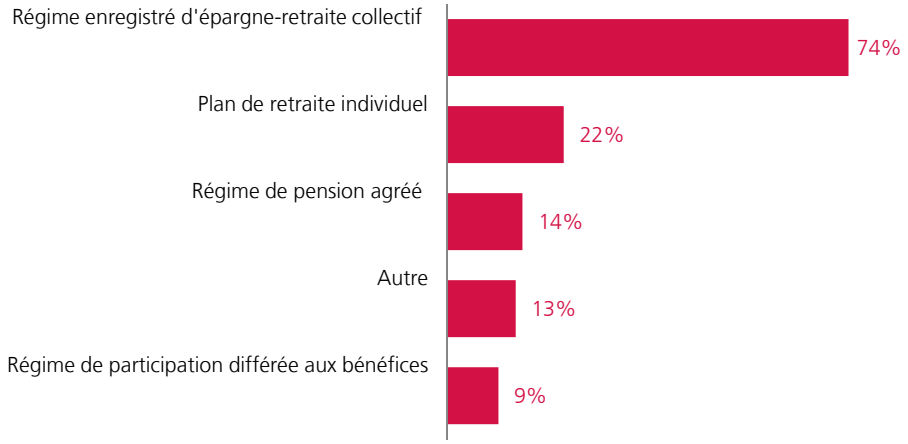


Quant au type de régime d'épargne-retraite auquel les PME cotisent, le REER arrive en tête de liste avec 74 % des chefs de PME qui le privilégient comme solution personnelle de régime d'épargne-retraite (figure 6).

© FÉDÉRATION CANADIENNE DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE

Figure 6 :

À quel type de régime d'épargne-retraite cotisez-vous en tant que propriétaire d'entreprise (% des réponses - Québec)



Enfin, d'autres données du sondage indiquent que plus du tiers (36 %) des chefs de PME estiment qu'ils ne disposent pas d'un revenu suffisant en vue de la retraite, contre 44 % qui ont répondu par l'affirmative et 20 % qui ne le savent pas.

Le concept de la retraite

Maintenant que nous connaissons un peu plus la réalité dans les PME, attaquons-nous au concept même de la retraite. Le *Larousse* définit la retraite comme une « action de se retirer de la vie active, d'abandonner ses fonctions; état de quelqu'un qui a cessé ses activités professionnelles ». Quant au *Petit Robert*, on mentionne que c'est l'« état d'une personne qui s'est retirée d'une fonction, d'un emploi, et qui a droit à une pension. » Qu'en est-il de son historique? D'où provient le concept de la retraite? Qu'en est-il pour le Québec?

Rappel historique

Les premières pensions ont été créées pour les soldats afin de les remercier de leurs valeureux efforts et sacrifices. Mais les premiers jalons du concept de retraite que l'on connaît aujourd'hui remontent à l'Allemagne de Bismarck. Ce dernier a introduit un système de retraite public pour tous les employés en 1889.

Chez nous, le concept de retraite commence au XIXe siècle. En 1840, la Compagnie de la Baie d'Hudson offre une retraite. C'est en 1870 que le premier régime public voit le jour. Ensuite, en 1927 est passée la *Loi sur les pensions aux employés de compagnies*. En 1952, les pensions de vieillesse sont rendues universelles. Mentionnons également qu'en 1957, on crée les premiers REER pour les travailleurs autonomes.

Les années 60 sont charnières en ce qui concerne les régimes de retraite. En 1966, la *Loi sur les régimes supplémentaires de rentes* est adoptée et ouvre la porte à la création des régimes à prestations déterminées. Cette même année marque aussi la création de la Régie des rentes du Québec et du régime de pension du Canada, visant à ajouter un étage aux citoyens à la retraite.

© FÉDÉRATION CANADIENNE DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE

Enfin, en 1967 est créé le Supplément de revenu garanti qui vise à soutenir les gens dans les plus dans le besoin.

Dans les années 80, les différents régimes de retraite sont rendus plus généreux. On voit l'abolition de l'âge obligatoire de retraite et on rend possible l'accès à la rente de retraite anticipée. Cependant, en 1986, la réalité de la viabilité économique de ce système nous rattrape un peu. C'est alors que surviennent les premières hausses au Régime des rentes du Québec, hausses qui se reproduiront dans les années 90 et aussi récemment.

Le système de retraite est donc basé sur différents véhicules conjuguant la participation de l'état, les régimes privés et l'épargne personnelle.

Pressions sur le système de retraite

Notre système de retraite est sous haute pression. Cela a été amplement documenté. Nous faisons d'ailleurs partie des organisations qui ont lancé le cri d'alarme sur les régimes de prestation déterminée, et ce, dès 2007. Dans le Rapport D'Amours, on fait référence à deux facteurs majeurs qui feront pression sur l'ensemble de notre système de retraite : les changements démographiques et la faible performance des marchés financiers.

D'abord, nous ne remettrons pas en cause les études démontrant que pour les prochaines années, la performance des marchés financiers sera plus modeste. Nos données économiques internes démontrent que depuis la crise économique la reprise est très fragile et qu'un changement de tendance drastique n'est pas à prévoir dans un avenir approché. Ainsi, nous nous pencherons davantage sur le premier facteur, c'est-à-dire les changements démographiques. En effet, l'augmentation de la longévité jumelée au fait que les personnes prennent leur retraite plus tôt et qu'elles seront nombreuses à la prendre en même temps (inversement de la pyramide des âges) change complètement les fondements théoriques sur lesquels a été construit le système de retraite que nous connaissons aujourd'hui.

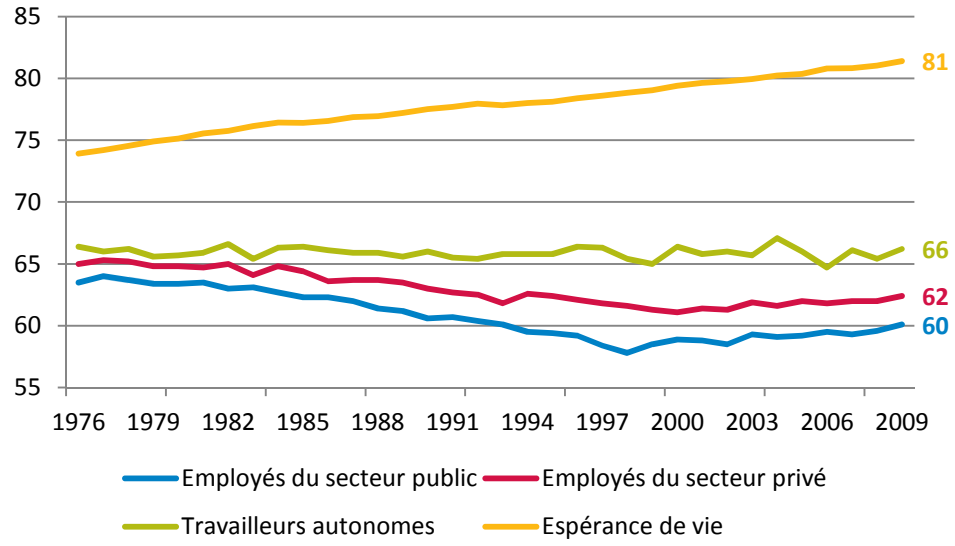
En ce qui concerne l'espérance de vie, elle est en constante progression depuis les années 50 – années où les premières bases de notre système de retraite ont été jetées. De 1951 et 2011, les femmes et les hommes ont gagné en moyenne 15 années de vie de plus. Au cours de la même période sont créés les différents étages de notre système de retraite.

Parallèlement à la création et à l'amélioration de notre système de retraite, comme l'illustre la figure 7, l'âge moyen de la retraite a chuté. Il est intéressant de constater que de 1976 à 2009 l'espérance de vie a progressé de 8 ans, tandis que l'âge moyen de la retraite a diminué de 4 ans pour les employés du secteur public et de 3 ans pour les employés du secteur privé. Le seul groupe qui n'a pas connu de fluctuation est celui des travailleurs autonomes, soit les entrepreneurs. À cet égard, ajoutons que les données du sondage sur la retraite que nous avons traitées dans la section précédente démontrent que près de la moitié (43 %) des propriétaires de PME pensent prendre leur après 65 ans, dont 14 % après 70 ans. Notons que nos données ont fait ressortir que plus les répondants sont âgés, plus ils estiment qu'ils ne pourront prendre leur retraite avant d'avoir atteint 70 ans.

© FÉDÉRATION CANADIENNE DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE

Figure 7

Âge moyen de la retraite et de l'espérance de vie au Canada



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active
Base de données sur la longévité canadienne. Département de démographie, Université de Montréal. [En ligne].[www.bdlc.umontreal.ca].

Les données et les commentaires recueillis dans le cadre de notre sondage indiquent que c'est l'inégalité fondamentale dans les options de revenu de retraite offertes aux travailleurs qui crée ces disparités. Et ce sont ceux qui prennent leur retraite le plus tard qui, d'une certaine façon, financent ceux qui la prennent trop tôt.

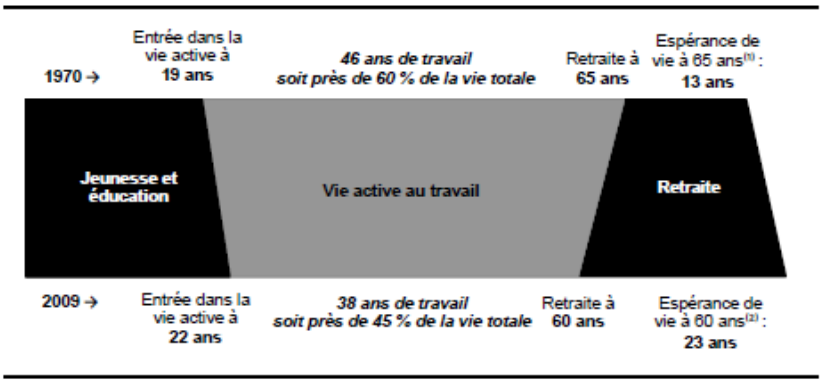
« Mon principal problème est que lorsque j'atteindrai 70 ans, je devrai travailler pendant encore au moins cinq ans avant de pouvoir prendre ma retraite. Je possède une petite entreprise qui commence tout juste à être assez rentable pour me verser un salaire décent. »

– Membre de la FCEI

Une démonstration assez frappante est reproduite dans le Rapport D'Amours et nous la reprenons dans la figure 8. On voit clairement qu'en comparaison aux années 1970, l'entrée sur le marché du travail se fait plus tard (3 ans), le temps passé au travail est plus court (8 ans) et l'espérance de vie depuis l'âge de la retraite est plus longue (10 ans). Aujourd'hui, il est possible dans bien des cas qu'une personne reste à la retraite le même nombre d'années qu'elle aura été au travail.

Figure 8

Évolution de la durée de la vie active au travail d'un individu de 1970 à 2009



(1) L'espérance de vie pour les hommes a été utilisée afin de mieux refléter la composition du marché du travail. Pour une femme, l'espérance de vie à 65 ans en 1970 s'élevait plutôt à 17 ans.

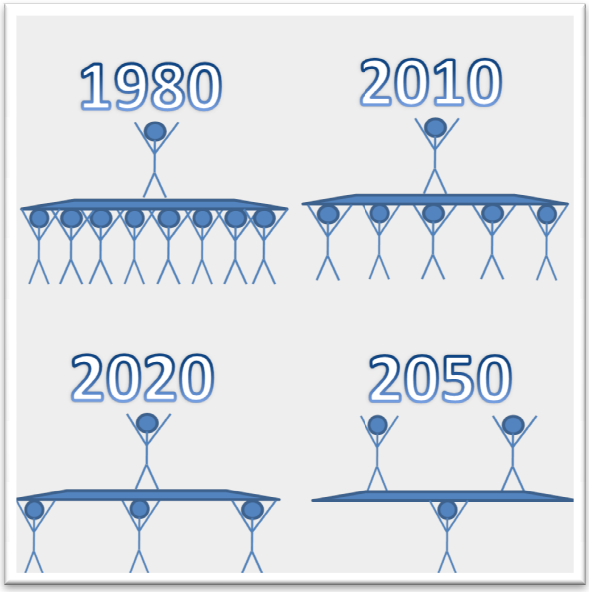
(2) L'espérance de vie des hommes a été utilisée aux fins de comparaison avec l'année 1970. Pour une femme, l'espérance de vie à 60 ans en 2009 s'élevait à près de 26 ans.

Sources : Ministère des Finances et de l'Économie du Québec, Institut de la statistique du Québec, Régie des rentes du Québec et Statistique Canada.

Le fait que les personnes soient moins actives sur le marché du travail et plus longtemps à la retraite met une énorme pression sur les régimes à prestations déterminées publics et privés. À cela s'ajoute le vieillissement de la population qui amplifiera encore plus cette pression. De toute évidence, le vieillissement de la population mettra de la pression sur tous les programmes sociaux au Québec. Le ratio travailleur par retraité ne fait que s'effriter depuis les années 1970 et sera inversé en 2050[4].

Figure 9

Inversement bénéficiaire(s)/travailleurs



Dans « moins de 20 ans […] le nombre des personnes âgées de 65 ans et plus aura presque doublé, pour atteindre 2,3 millions de personnes. Les personnes âgées représenteront 25,6 % de la population »[5]. Ce vieillissement de la population aura également, comme le démontre une recherche de Statistique Canada, un impact négatif sur l'activité du marché du travail[6] et donc sur notre économie.

La figure 9 est assez révélatrice de ce transfert entre générations. Il est donc clairement utopique de penser garder la même générosité et la même structure de financement pour nos programmes sociaux, incluant le système de retraite, sans que cela n'aie de conséquences importantes pour l'ensemble des contribuables.

---

[4] *René Vézina, « Deux travailleurs pour un retraité », Journal Les Affaires, 2010 [en ligne]. [http://www.lesaffaires.com/blogues/rene-vezina/deux-travailleurs-pour-un-retraite/516980]*

[5] *Comité d'experts sur l'avenir du système de retraite québécois, Rapport – Innover pour pérenniser le système de retraite, Québec, p. 75.*

[6] *Bowlby, Geoff, Définir la retraite, Perspective, Statistique Canada, Février 2007, Vol. 8, no 2, Statistique Canada, 5 p.*

Devant ces pressions, qui sont décrites de façon plus précise et complète sur l'ensemble des étages de notre système de retraite, le Comité d'expert conclut que les recommandations pour remettre le train sur les rails sont basées sur deux objectifs bien précis : le système de retraite doit valoriser la sécurité financière à la retraite dans son sens le plus strict et que le système de retraite doit être conçu et financé de telle sorte qu'il soit durable.

Nous rejoignons ces deux objectifs, mais comme nous verrons plus en détail dans les prochaines sections, nous pensons qu'ils sont atteignables d'une autre façon que celle proposée. À cet égard, nous pensons que pour atteindre le premier objectif, il faut rétablir davantage d'équité dans le système. Enfin, nous appuyons fortement le deuxième objectif qui vise à ce que le système de retraite soit durable. Nous venons de démontrer que les postulats qui l'ont créé ne tiennent plus. Trop souvent, au Québec nous créons des programmes sans nous soucier de leur viabilité financière à long terme. L'exemple du Régime québécois d'assurance parentale en est une bonne illustration. Durant des années, les entreprises ont dû éponger des augmentations de taxes sur la masse salariale parce que le programme était déficitaire. L'assurance parentale au Québec coûte jusqu'au double de ce qu'il en coûte ailleurs au Canada... En matière de retraite, il est fondamental qu'on s'assure d'un financement durable, mais nous devons aussi voir à ce qu'il soit équitable et qu'il ne nuise pas à notre économie.

Les régimes de prestations déterminées : toujours adéquats?

Les pressions mentionnées précédemment frappent de plein fouet les régimes à prestation déterminée (RPD). Surtout depuis la crise économique, les régimes ont de la difficulté à s'en remettre. Avec des gains modérés prévus sur le marché pour les prochaines années et l'inversement de la pyramide des âges, de grands changements doivent être apportées dans ces régimes pour les rendre économiquement viable.

En fait, les régimes de prestations déterminées sont dans un état critique lorsqu'on considère les pressions énumérées précédemment, particulièrement en ce qui a trait à leur solvabilité. L'état est critique : 88 % des régimes à prestations déterminées ont un taux de solvabilité inférieur à 80 % et ce taux atteint 92 % pour les RPD du secteur public[7]. Aussi, le Rapport D'Amours nous apprend que le déficit total de l'ensemble des régimes de retraite à prestations déterminées déficitaires sous le contrôle de la Régie des rentes du Québec se chiffre à 40,6 milliards de dollars.[8] Le déficit serait réparti à peu près au même niveau entre les régimes privés et publics. Pour les municipalités, le déficit de solvabilité atteint 9 milliards de dollars[9]. La situation est très inquiétante.

Pour les régimes privés à prestations déterminées, ce sont les employeurs qui assument 100 % des risques financiers. Dans la situation actuelle, il est probable que ce type de régime ne soit pas aussi populaire qu'avant. D'autant plus que désormais, les « fluctuations des résultats déclarés dans les états financiers des employeurs qui parrainent des régimes à prestations déterminées […] font en sorte que les analystes financiers considèrent aujourd'hui l'existence d'un régime à prestations déterminées comme un facteur négatif lorsqu'ils évaluent une entreprise ».[10] C'est un

[7] *Comité d'experts sur l'avenir du système de retraite québécois, Rapport – Innover pour pérenniser le système de retraite, Québec, p. 88.*
[8] *Idem. 91.*
[9] *Idem, p. 94.*
[10] *Institut canadien des actuaires, Rééquiper maintenant le système de pensions canadien défaillant, pour un meilleur avenir, octobre 2009, p. 2.*

© FÉDÉRATION CANADIENNE DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE

peu logique lorsque ces régimes, si lourds et sous fortes pressions, peuvent mettre en péril la survie même d'une entreprise. Cela explique que « les régimes à cotisations déterminées gagnent en popularité aux quatre coins du monde »[11]. En effet, la Suède et l'Australie ont migré leurs régimes de retraite vers des régimes de retraite à cotisations déterminées.[12]

En outre, lors de l'implantation des régimes à prestation déterminée, souvent les travailleurs restaient toute leur vie active avec le même employeur. Aujourd'hui, en plus des risques financiers élevés, le haut taux de roulement des employés enlève de la pertinence à ces régimes.

Quant au RPD du secteur public, ce sont tous les contribuables qui doivent payer la note. La situation est particulièrement inquiétante dans les municipalités. À la Ville de Montréal, les régimes de retraite absorbent 12 % du budget. Cette dernière a consacré ces deux dernières années, 1 milliard de dollars aux régimes de retraite de ses employés. Ce montant équivaudrait au financement de deux lignes de train de banlieue ou d'un tramway de treize kilomètres ou de la rénovation des écoles de Montréal ou de la construction d'un nouvel hôpital ou de la construction de deux stades de baseball professionnel… Et Montréal n'est pas la seule municipalité aux prises avec ce problème. Nous en voulons pour preuve que l'Union des municipalités du Québec (UMQ) a aussi maintes fois manifesté ses inquiétudes face au déficit des régimes de retraite de plusieurs municipalités du Québec.

Lorsqu'on prend en considération les pressions du vieillissement de la population, la projection des faibles taux de rendement et les déficits astronomiques de ces régimes, la situation est extrêmement préoccupante pour les contribuables. Le Rapport D'Amours mentionne notamment que « ce sont les villes, et donc les contribuables, qui assument les déficits des régimes de retraite par des augmentations de taxes »[13]. À cela, ajoutons que pour les régimes à prestations déterminées du secteur public dans le domaine municipal et jusque tout récemment au niveau fédéral, la proportion payée par l'employeur (donc les contribuables) est plus élevée que pour les employés.

Lorsqu'on considère que les régimes de retraite à prestations déterminées sont à forte majorité présents dans le secteur public (63 %) et qu'au total ils couvrent moins de 35 % des Québécois[14], cette situation est tout simplement inéquitable et intenable. En effet, c'est la majorité des contribuables, dont les taxes et impôts sont élevés et ne cessent d'augmenter notamment pour financer ces régimes coûteux et qui peinent à épargner en vue de leur propre retraite, qui assume la facture pour la minorité de privilégiés qui bénéficient de retraites dorées.

Cela sans compter, comme le démontre la figure 10, que les employés du secteur public bénéficient d'un net avantage sur ceux du secteur privé en matière de rémunération globale.

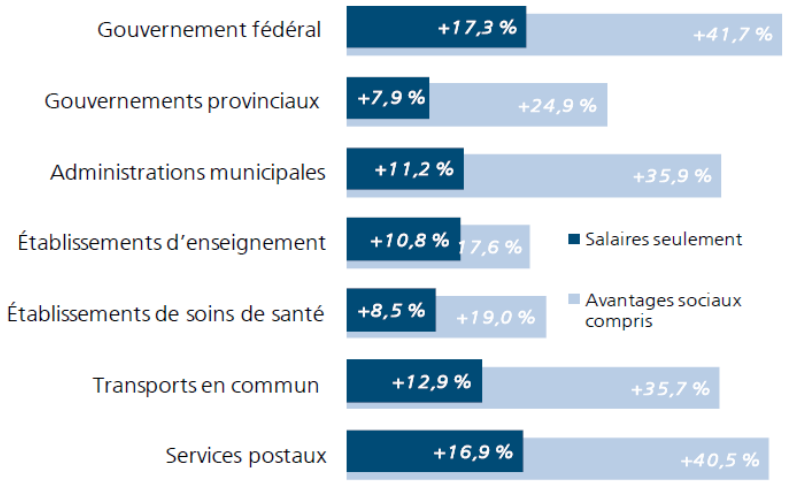
---

[11] *Stéphanie Grammond, « La retraite dans le monde », La Presse, 12 juin 2013, Affaires, p. 2.*
[12] *Martin Vallières, « La menace des fonds de retraite insuffisants se mondialise », La Presse, 12 juin 2013, Affaires, p. 3.*
[13] *Comité d'experts sur l'avenir du système de retraite québécois, Rapport – Innover pour pérenniser le système de retraite, Québec, p. 94.*
[14] *Idem, p. 32-33.*

© FÉDÉRATION CANADIENNE DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE

Figure 10

Salaire et avantages sociaux : une comparaison entre le secteur public et le secteur privé



Source : FCEI, Regard sur les salaires (2008)

Nous remettons en cause l'équité de ce système à deux vitesses et c'est pourquoi, bien que nous soyons favorables à certaines des recommandations du Rapport D'Amours concernant les régimes à prestation déterminée, nous sommes déçus que le Comité recommande que régimes soient valorisés. Nous comprenons qu'une des principales raisons est le fait que ces régimes permettent d'assurer un revenu stable aux retraités et ainsi protéger les contribuables en raison du risque de longévité. Cependant, ils créent des iniquités importantes dans l'économie et une pression fiscale énorme sur les contribuables. Or, la FCEI rappelle que pour épargner en vue de la retraite, la condition première est qu'une fois l'épicerie et les impôts payés, il doit en rester suffisamment pour épargner. Malheureusement, actuellement, les contribuables québécois étant parmi les plus taxés en Amérique du Nord ne peuvent se payer ce luxe.

Bien que nous n'ayons pas la même perspective sur l'avenir des régimes à prestation déterminée, nous tenons à saluer les recommandations du Comité d'expert qui visent à « remettre le train sur les rails ». Nous soulignons particulièrement la proposition de rééquilibrer le ratio des contributions employé-employeur, de revoir les dispositions des départs hâtifs à la retraite et d'offrir un temps limite pour les négociations avant que l'employeur ne puisse imposer unilatéralement ces changements. Ce sont des recommandations courageuses qui doivent être reprises pas le gouvernement.

D'abord, sur la question du ratio des cotisations employé-employeur, nous avons à maintes reprises critiqué l'écart favorisant les employés, surtout dans un contexte où c'est l'employeur qui assume 100 % des risques financiers. Pour les municipalités, ces régimes sont souvent financés à 70 % par les contribuables… En 2010, les fonctionnaires fédéraux cotisaient seulement 34 % du coût total de leur régime de retraite. En 2012, le gouvernement a apporté d'importants changements dans la *Loi de 2012 sur l'emploi et la croissance*, haussant progressivement le taux de cotisation des employés pour qu'il atteigne un ratio 50/50 en 2017. [15] Nous avons applaudi cette

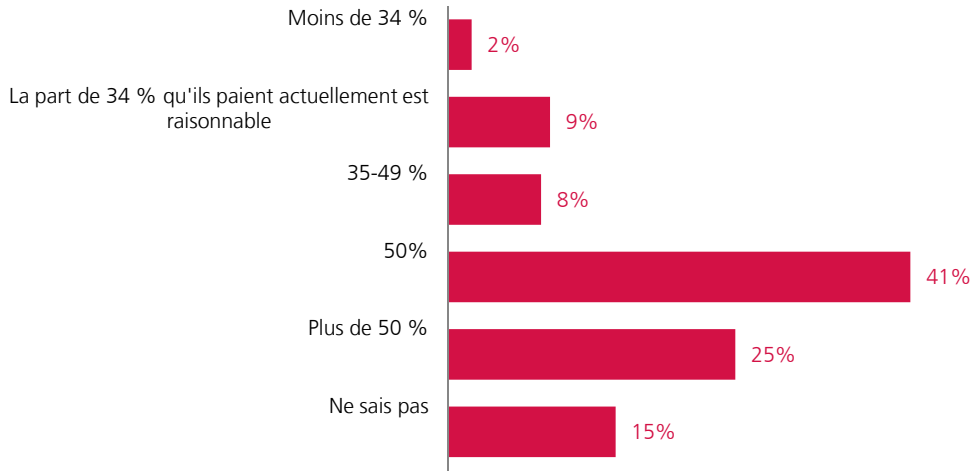
[15] *Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, Historique du régime de retraite de la fonction publique. [En ligne] [http://www.tbs-sct.gc.ca/pensions/history-historique-fra.asp]*

© FÉDÉRATION CANADIENNE DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE

modification parce que les PME désiraient cette parité (figure 11). Il est grand temps que les autres paliers de gouvernement fassent de même.

Figure 11 :

Quelle part du paiement des coûts totaux de leurs régimes de retraite les employés du gouvernement fédéral devraient-ils assumer? (% des réponses - Québec)



Ainsi, la FCEI recommande :

Que les régimes de retraite de l'ensemble des employés du secteur public de tous les paliers de gouvernement soient convertis en régimes à cotisations déterminées ou à prestation cible pour les nouveaux employés.

Que le gouvernement adopte les dispositions législatives nécessaires pour permettre la mise en application de la recommandation nº 9 du rapport du Comité d'experts sur l'avenir du système de retraite québécois demandant de rendre obligatoire dans le secteur public, le partage des coûts entre l'employeur et les participants dans une proportion de 50 %.

Ensuite, nous sommes d'avis que les dispositions des régimes à prestation déterminée qui permettent aux fonctionnaires de partir plus tôt à la retraite devraient être abolies. Nous avons d'ailleurs publié une étude sur la question qui démontrait qu'en 2011, le régime de pension de retraite de la fonction publique fédérale a versé environ 2 milliards $ aux fonctionnaires ayant pris une retraite anticipée (avant 65 ans), soit 44 % des prestations de retraite totales payées pour cette année (4,6 milliards $) et que ce type d'avantage n'existe pas dans le secteur privé.[16]

Sur cette question, les PME du Québec sont claires : il faut mettre fin à la retraite anticipée dans la fonction publique. Dans notre sondage sur la retraite, les chefs d'entreprises devaient indiquer s'ils estiment que le gouvernement fédéral devrait éliminer les dispositions permettant aux fonctionnaires fédéraux de prendre une retraite anticipée. Parmi ceux qui se sont prononcés, un peu plus de 58 % croient que oui, ce qui témoigne de l'appui à cette mesure comme moyen d'assurer la viabilité de ces caisses de retraite.

[16] *FCEI, Il faut mettre fin à la retraite anticipée dans le secteur public, juin 2013, 15 p.*

© FÉDÉRATION CANADIENNE DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE

En prenant la retraite anticipée, les fonctionnaires profitent des prestations plus longtemps comparativement au nombre d'années de travail accumulées. L'idée de permettre les retraites hâtives est dépassée et va même à l'encontre du principe d'un système de retraite. Le Rapport D'Amours affirme à cet égard que « l'objectif principal d'un régime n'est certainement pas de subventionner d'une quelconque manière les participants quittant leur emploi ».[17] Ainsi, la FCEI appuie la recommandation 17 du Rapport D'Amours qui demande de réviser ou suspendre ce type de bénéfice avant 55 ans, mais souhaite aller plus loin.

C'est pourquoi la FCEI recommande :

Que l'âge de la retraite soit fixé à 65 ans dans le secteur public et que les bénéfices de retraite anticipée soient abolis.

Nous soulignons le pragmatisme du Comité d'experts dans le fait qu'ils demandent d'accorder une période de cinq ans, dont trois de négociation, pour que des accords soient signés. « Si les négociations n'aboutissement pas à un accord dans un délai de trois ans, l'employeur pourrait procéder au cours des deux dernières années de la période de cinq ans à des modifications unilatérales sur des points identifiés ».[18]

La FCEI croit qu'il est important que le gouvernement donne la chance aux acteurs concernés d'en arriver à une entente. Nous faisons nôtre l'adage qui veut qu'une solution négociée vaut toujours mieux qu'une solution imposée. Mais, la situation étant ce qu'elle est, il est capital d'offrir à l'employeur les moyens d'y parvenir et les discussions doivent se faire dans un esprit d'ouverture permettant d'en arriver à rétablir l'équité dans un système qui, malheureusement, est actuellement nettement défavorable pour la vaste majorité de la population québécoise.

C'est pourquoi la FCEI recommande :

Que le gouvernement fixe un délai précis pour les négociations devant mener aux changements qui s'imposent (ex : rendre la contribution partiaire entre l'employé et l'employeur et supprimer les dispositions permettant la retraite anticipée). Advenant une impasse au terme du délai imparti, que le gouvernement donne le pouvoir aux employeurs afin qu'ils puissent mettre en place ces changements.

Enfin, nous avions souligné lors de notre participation aux consultations du Comité d'experts que nous étions inquiets des déficits des régimes à prestations déterminées et du fait qu'il n'existe aucune norme commune pour l'établissement du montant total des engagements de retraite de la fonction publique (employés des gouvernements provinciaux, des administrations municipales, et des sociétés et organismes d'État). Ainsi, nous endossons les recommandations qui portent sur ces deux éléments et nous invitons le gouvernement à les mettre en application.

La FCEI recommande :

Que les gouvernements affichent plus de transparence et procèdent à une évaluation plus juste de la situation financière des régimes de retraite du secteur public.

---

[17] *Comité d'experts sur l'avenir du système de retraite québécois, Rapport – Innover pour pérenniser le système de retraite, Québec, p. 67.*
[18] *Idem, p. 174.*

© FÉDÉRATION CANADIENNE DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE

La rente de longévité

La recommandation majeure du Rapport D'Amours est la création de la rente de longévité. Elle vise, selon les auteurs du Rapport, à mutualiser le risque de longévité et à faciliter la planification financière des travailleurs québécois. Le système proposé respecte, en principe, les valeurs suivantes : équité sur le plan intergénérationnel, transparence et responsabilisation des travailleurs en vue de la retraite.

Nous sommes tout à fait contre cette proposition. À notre avis, elle ne correspond pas aux valeurs énoncées en plus de risquer d'engendrer des impacts économiques importants.

Mutualisation du risque de longévité

Le rapport stipule que « la rente de longévité permettrait de mutualiser le risque de longévité, au bénéfice de l'ensemble des travailleurs »[19], c'est-à-dire le risque qu'une personne vive plus longtemps que la période couverte par son épargne. Le problème est que selon le concept proposé, ce sont encore une fois les contribuables qui ne bénéficient pas de régimes à prestations déterminées qui financeront les employeurs et les retraités qui en ont.

En effet, comme il est mentionné en page 203 du Rapport à l'annexe 4 : « Les cotisations présentées au tableau précédent ne tiennent pas compte des changements qui seront apportés aux cotisations d'autres régimes pour la coordination avec la rente de longévité. En effet, bon nombre de régimes à prestations déterminées seront coordonnés avec la rente de longévité et verront donc leurs cotisations diminuer »(nous soulignons).

Donc, autrement dit, pour maintenir les régimes à prestations déterminées en place, comme le comité d'experts le désire, il faut trouver une façon de relâcher la pression à long terme causée par l'augmentation de la longévité et par le nombre de prestataires élevés qui en feront l'utilisation simultanément. La proposition de la rente de longévité viendrait donc directement répondre à ce besoin. En effet, les régimes à prestations déterminées assurent un certain revenu, mais lorsque les bénéficiaires reçoivent les prestations publiques (pensions de vieillesse, RRQ) l'employeur ne verse que la différence pour atteindre le revenu déterminé. Ainsi, la rente de longévité représente le baume qu'on met sur la plaie et advenant son instauration, les coûts des régimes à prestation déterminée fonderont de quelque 2 milliards $, car à partir de 75 ans les personnes recevront une prestation supplémentaire de la RRQ.

Donc, une telle « mutualisation » du risque de longévité revient à dire qu'on « mutualise le sauvetage des régimes à prestations déterminées ». Dit plus simplement, on demande aux employeurs et aux deux tiers des travailleurs ne bénéficiant pas de RPD d'assumer le coût pour sauver les retraites dorées pour une minorité… Voilà pourquoi, la FCEI juge cette proposition totalement inéquitable pour les petits employeurs et les contribuables québécois.

Planification financière et responsabilité face à l'épargne

Le comité d'experts affirme également que l'instauration de la rente de longévité permettra de « faciliter pour tous les travailleurs québécois la planification de l'épargne personnelle en vue de

[19] *Comité d'experts sur l'avenir du système de retraite québécois, Rapport – Innover pour pérenniser le système de retraite, Québec, p. 126.*

© FÉDÉRATION CANADIENNE DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE

la retraite, sachant que le risque de longévité sera au moins partiellement pris en charge à partir de 75 ans ». Nous sommes en désaccord avec cette prémisse.

Nous pensons que l'effet sera plutôt inverse. D'ailleurs, comme le note le comité d'experts en page 203 de son rapport : « Certains travailleurs pourraient aussi réduire leur épargne personnelle pour compenser la cotisation à verser ».

Rappelons que les cotisations pour cette rente de longévité seraient de 1,65 % pour l'employé et 1,65 % pour l'employeur. Or, les individus qui auraient pu investir cet argent dans un autre véhicule d'épargne-retraite (achat de propriété, achat d'une entreprise, démarrage d'une entreprise, REER, CÉLI, etc.) ne pourraient plus le faire. Cela est préoccupant surtout quand on sait que ces stratégies d'investissements risquent d'avoir un rendement plus élevé qu'une éventuelle rente de longévité.

Ainsi, nous estimons d'abord et avant tout qu'il faut réduire la pression fiscale sur l'ensemble des contribuables — notamment en réformant les pensions dans le secteur public – de façon à ce qu'il leur en reste suffisamment pour pouvoir épargner. Ensuite, la retraite étant d'abord et avant tout une responsabilité individuelle, il faut accroître la littératie financière dans la population et sensibiliser les travailleurs à l'importance d'épargner en vue de leur retraite.

Nous sommes donc totalement opposés à l'approche préconisée qui revient à forcer l'ensemble de la population à épargner dans un véhicule choisi et géré par l'État, sans lui donner le choix des moyens et en faisant supporter par la majorité des travailleurs et des employeurs l'allègement financier (estimé au début à 2 milliards $) qui s'ensuivra dans les régimes à prestations déterminées.

C'est pourquoi, la FCEI recommande :

Que les gouvernements réforment le système de pensions dans le secteur public et réduisent leurs dépenses en vue de diminuer la pression fiscale sur l'ensemble des contribuables, leur laissant ainsi plus de revenus disponibles pour l'épargne.

Équité intergénérationnelle : vraiment?

L'équité intergénérationnelle serait l'une des valeurs sous-jacentes à la rente de longévité. On mentionne notamment que les personnes auront un taux de remplacement de revenu différent selon les années de cotisation et que la gestion des sommes sera entièrement capitalisée. Cependant, lorsqu'on regarde cela en profondeur, on se rend compte que la notion « d'équité générationnelle » liée à la rente de longévité n'est, pour sa part, pas nécessairement présente.

D'abord, il est intéressant de mettre en lumière que les personnes qui se retrouveront avec le plus de difficulté à maintenir leur rythme de vie à la retraite ne sont pas les personnes les moins fortunées de notre société. Au contraire, « 37 % des ménages avec un revenu annuel brut de 140 000 $ et plus devront réduire leur rythme de vie à la retraite, comparativement à 30 % des ménages gagnant 90 000 $, 19 % des ménages gagnant 60 000 $, 9 % des ménages gagnant 40 000 $ et 6 % des ménages gagnant 20 000 $ et moins »[20]. Est-ce que cela ne reviendrait donc pas à dire qu'avec la rente de longévité, on demanderait aux moins fortunés de contribuer par des

[20] *Vincent Brousseau-Pouliot, « Un Québécois sur cinq manquera d'argent à la retraite », La Presse, 25 avril 2012.*

© FÉDÉRATION CANADIENNE DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE

cotisations salariales à la rente de longévité pour aider les plus fortunés à maintenir leur rythme de vie à la retraite?

Ajoutons que l'espérance de vie tend à augmenter pour les personnes qui ont de meilleurs revenus.[21] Ainsi, on demandera au moins fortuné de contribuer durant leur vie active pour une rente qui risque d'être davantage utilisée par les personnes plus aisées financièrement. Cet élément a d'ailleurs été soulevé dans deux textes de l'Institut de recherche en politiques publiques.[22—23]

Également, le comité d'experts demeure muet sur un aspect qui risque d'avoir un impact important sur les personnes à plus faible revenu : il ne prend pas en considération l'impact de la nouvelle rente sur le programme de Supplément de revenu garanti (SRG) du fédéral. Cela fera en sorte que les personnes à faible revenu risquent d'être plus fortement pénalisées par l'instauration de la rente de longévité.

Une simulation récente démontre d'ailleurs que « seul le diplômé universitaire reçoit davantage qu'il ne cotise »[24]. Cela démontre bien que la rente de longévité comporte des aspects qui risquent de conduire à des iniquités générationnelles, et ce, au détriment des moins fortunés de notre société.

Par ailleurs, cette rente est associée à une prestation déterminée. Ainsi, certaines questions reliées à l'équité intergénérationnelle se posent : quels seront les impacts des départs massifs à la retraite? Qu'arrivera-t-il advenant une crise économique comme celle que nous avons vécue en 2008? Qui assumera le risque d'un déficit? Ces questions doivent être analysées en profondeur, car l'implantation de la rente de longévité pourrait aussi éventuellement conduire à des iniquités intergénérationnelles.

Impacts économiques

Avant d'aborder en détail les impacts économiques liés à l'implantation de la rente de longévité, portons une attention particulière à la figure 12 qui dévoile l'opinion des PME sur les différents scénarios proposés dans le débat public pour améliorer le système de retraite. Précisons qu'au moment de ce sondage, la proposition de la rente de longévité n'avait pas été rendue publique et on parlait très peu des régimes volontaires d'épargne-retraite.

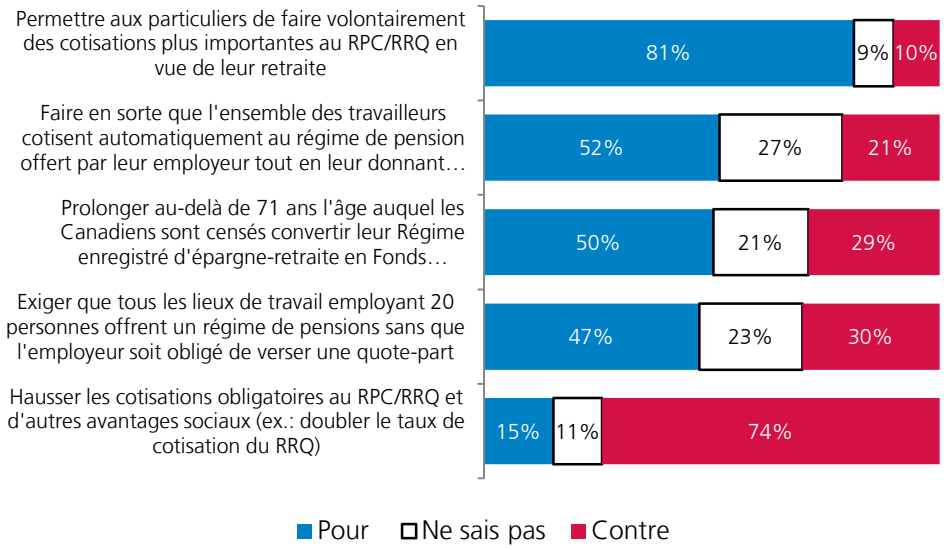
---

[21] Statistique Canada, Disparité selon le revenu dans l'espérance de vie ajustée sur la santé chez les adultes au Canada, 1991-2001, Novembre 2009 [consultation en ligne] [http://www.statcan.gc.ca/pub/82-003-x/2009004/article/11019-fra.pdf]
[22] Richard Guay, Institut de recherche en politiques publiques, Options politiques, juin 2013, pp. 44-45.
[23] David Boisclair et Pierre-Carl Michaud, Institut de recherche en politiques publiques, Options politiques, juin 2013, pp. 42-43.
[24] Idem.

© FÉDÉRATION CANADIENNE DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE

Figure 12 :

Êtes-vous pour ou contre les propositions suivantes? (% des réponses - Québec)



On observe que trois entrepreneurs sur quatre sont opposés à une hausse des cotisations obligatoires de la RRQ. Ce n'est pas étonnant, car les PME du Québec sont les plus imposées au Canada. Rappelons les taxes sur la masse salariale du Québec sont 30 % plus élevées qu'en Ontario et 45 % plus élevés que la moyenne canadienne et que le taux d'imposition des PME du Québec est presque 3 fois la moyenne dans le reste du Canada (8 % contre 2,8 %). Il est donc normal que les chefs de PME craignent d'être taxés davantage surtout que lorsqu'on parle de taxes sur la masse salariale, celles-ci sont régressives, pèsent plus lourd sur les plus petites entreprises, car elles ne tiennent pas compte du niveau de revenus ou de profits des entreprises. En plus, nos PME ne roulent pas sur l'or… Comme nous l'avons mentionné précédemment, 63 % des entreprises du Québec ont un chiffre d'affaires annuel inférieur à 500 000 $ et seulement 5 % ont des revenus annuels supérieurs à 5 M$[25].

Les chefs d'entreprises sont toujours aussi farouchement opposés aux augmentations possibles des taxes sur la masse salariale, incluant les cotisations au RPC ou à la RRQ. En effet, dans le cadre de la campagne intitulée : *Hausse du RPC/RRQ : Ne tombez pas dans le panneau!,* lancée en avril 2013, nous avons recueilli plus de 22 000 lettres pétition signées par des chefs de PME à travers le Canada, dont 3 500 au Québec, demandant aux gouvernements de ne pas hausser ces taxes sur la masse salariale. Cette opposition est la même en ce qui a trait à la rente de longévité qui reviendrait à augmenter les taxes sur la masse salariale en imposant une nouvelle contribution aux employeurs de 1,65 % de la masse salariale.

Le Raport D'Amours indique que la nouvelle rente aurait un « impact négatif à court terme sur l'économie allant de 2 140 à 2 640 millions de dollars, ce qui représente une perte de PIB allant de

[25] *Statistique Canada, Registre des entreprises, décembre 2012*

0,6 % à 0,8 % (PIB du Québec : 346 milliards de dollars en 2011). »[26] Or, de 2,1 à 2,6 milliards de dollars, ça n'est quand même pas peu!

Nous avons publié un rapport intitulé *Épargne forcée – mise à jour 2013*[27] qui chiffre les impacts économiques de la proposition 10-10-10, avancée lors d'une rencontre des ministres des finances provinciaux et ainsi nommée parce que le taux de remplacement du revenu serait haussé de 10 points de pourcentage, le maximum des gains admissibles majoré de 10 000 $ et la hausse du RPC/RRQ échelonnée sur 10 ans. Les résultats parlent d'eux-mêmes :

- Les employés paieraient jusqu'à 1 100 $ par année en cotisations additionnelles au RPC/RRQ.
- Les employeurs débourseraient jusqu'à 1 100 $ par année et par employé.
- Les travailleurs autonomes devraient assumer une hausse pouvant totaliser 2 200 $ par année.
- Des coûts de main-d'œuvre plus élevés freineraient la croissance de l'emploi entraînant ainsi des pertes d'emplois équivalant à 700 000 années-personnes.
- Le ralentissement de la croissance de l'emploi créerait une pression à la baisse de 1,5 % sur les salaires.
- Des salaires plus bas se traduiraient par des revenus fiscaux plus bas. Par conséquent, les déficits augmenteraient et les ratios de la dette au PIB du gouvernement fédéral et des provinces grimperaient de 2 % et de 1,2 %, respectivement.

Dans la recommandation étudiée (10-10-10), il est question d'une augmentation de 2,2 points de pourcentage du RPC. En prenant en considération que la rente de longévité propose une augmentation de 3,3 points de pourcentage[28], nous pouvons nous attendre à ce que les impacts économiques négatifs décrits précédemment soient tout aussi importants. D'autant plus que nos plus récentes données de sondage démontrent que l'impact d'une augmentation obligatoire et immédiate du RRQ aurait comme impact de geler ou réduire les salaires et réduire les investissements dans les PME.[29]

À la lumière des impacts économiques négatifs et des problèmes d'équité qu'elle engendrerait, nous nous opposons à l'instauration de la rente de longévité. Sans compter qu'avant même son instauration, elle ne semble pas faire l'unanimité au sein de la population.[30]

Pour l'ensemble de ces raisons, la FCEI recommande :

Que le gouvernement du Québec rejette la proposition relative à l'instauration d'une rente de longévité et s'abstienne de hausser les cotisations à la RRQ.

Les autres moyens pour favoriser l'épargne retraite

À l'instar du Québec et du Canada, plusieurs pays industrialisés sont confrontés aux défis de l'adaptation des régimes de retraite. De ceux-ci, plusieurs ont pris des décisions courageuses et responsables, comme en ce qui a trait au délaissement des régimes à prestation déterminée.[31] Il est intéressant de mettre en lumière les solutions mises de l'avant par un pays scandinave souvent

[26] *Comité d'experts sur l'avenir du système de retraite québécois, Rapport – Innover pour pérenniser le système de retraite, Québec, p. 203.*
[27] *FCEI, Épargne forcée – mise à jour 2013, mai 2013, 8 p.*
[28] *Comité d'experts sur l'avenir du système de retraite québécois, Rapport – Innover pour pérenniser le système de retraite, Québec, p. 127.*
[29] *FCEI, Sondage sur les pensions, 2012, 1 046 répondants, marge d'erreur ± 3 %, 19 fois sur 20.*
[30] *« La rente de longévité divise », Le Journal de Montréal, 14 mai 2013, p. 38.*
[31] *Stéphanie Grammond, « La retraite dans le monde », La Presse, 12 juin 2013, Affaires, p. 2.*

© FÉDÉRATION CANADIENNE DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE

cité en exemple : la Suède. Ce pays n'a pas tenté de contourner le problème ni de prendre des décisions politiquement populaires pour résoudre les problèmes des pensions :

> « *Sweden's politicians recognized the challenge facing the country and devised a long-term practical solution. That solution involved several elements, including partial privatization, a gradual increase in the retirement age, and automatic reductions in the guaranteed state pension, adjusted annually to reflect increases in longevity.* »[32]

Nous pensons que les gouvernements du Québec et du Canada pourraient s'inspirer de la Suède. Chose certaine, il faut tendre vers une série de mesures pour répondre aux besoins différents de la population et non essayer de mettre en place une solution unique, comme c'est le cas actuellement avec la proposition de l'instauration de la rente de longévité. D'ailleurs, une recherche de McKinsey statue qu'un ensemble de mesures serait plus efficace qu'une seule.[33] Dans cette section, nous évaluerons certaines pistes d'actions visant à affronter le défi des retraites sans que les solutions proposées ne nuisent au développement de nos entreprises, à la création d'emploi et au pouvoir d'achat des travailleurs.

L'exonération cumulative des gains en capital : le fonds de retraite des entrepreneurs

Dans le débat entourant la retraite, nous avons entendu très peu de considérations pour les propriétaires de petites et moyennes entreprises. Comme nous l'avons montré précédemment, ceux-ci prennent leur retraite plus tard que les travailleurs du secteur public ou privé et, souvent en raison de la conjoncture économique, ils doivent bien souvent repousser leur projet de retraite.

Nous sommes d'ailleurs attristés que le Rapport D'Amours ne traite aucunement de cette problématique. Cela est quelque peu étonnant lorsqu'on considère l'importance qu'ont ces centaines de milliers d'entrepreneurs sur notre économie.

Pour les dirigeants de PME, ce n'est donc pas la création d'une rente de longévité qui les aiderait le plus dans leurs projets de retraite. Son implantation grèverait plutôt des sommes névralgiques nécessaires à la croissance de leur entreprise et à la création d'emploi.

Comme nous l'avons montré à la figure 5, la majorité des propriétaires de PME estiment que la valeur de leur entreprise est leur premier mécanisme d'épargne en vue de la retraite, sous forme du produit de la vente de l'entreprise et de l'exonération cumulative des gains en capital (ECGC) de 750 000 $. Ensuite viennent les autres économies et les actifs personnels suivis par les REER.

Ainsi, pour aider ces entrepreneurs à bénéficier de revenus suffisants à leur retraite, il faudrait mettre un accent sur l'exonération cumulative des gains en capital. La FCEI réclame depuis plusieurs années que l'ECGC soit haussée et indexée à l'inflation. Dans son budget 2013, le gouvernement fédéral a acquiescé à cette demande en rehaussant l'exonération cumulative des gains en capital à 800 000 $ et en l'indexant à l'inflation. Nous sommes d'avis que le gouvernement du Québec devrait impérativement emboîter le pas.

Aussi, la FCEI réclame depuis plusieurs années que le gouvernement abolisse les restrictions à l'utilisation de ce programme dans le cas des transferts familiaux. Les règles actuelles

---

[32] *«To cut entitlements, US can look to one of the Europe's welfare states», The Christian Science Monitor, July 24, 2013.*
[33] *McKinsey&Company, Les Canadiens sont-ils prêts pour la retraite? État de la situation et principes directeurs d'amélioration, 2012, 26 p.*

© FÉDÉRATION CANADIENNE DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE

n'encouragent pas ce type de transfert d'entreprises à la prochaine génération et cela est très désolant[34]. Conséquence : il est plus payant au Québec, de vendre son entreprise à un étranger qu'à un membre de sa famille. La FCEI estime que dans le présent débat, des recommandations devraient aussi porter sur les outils d'épargne-retraite de nos créateurs d'emplois et de richesse que sont les entrepreneurs.

Ainsi, la FCEI recommande :

Que le gouvernement du Québec, à l'instar du gouvernement fédéral, rehausse l'exonération cumulative des gains en capital à 800 000 $ et que ce montant soit indexé annuellement à l'inflation.

Que des mesures soient prises afin de favoriser les transferts familiaux d'entreprise.

Les régimes volontaires d'épargne-retraite (RVER)

Le Rapport D'Amours endosse le concept des régimes volontaires d'épargne-retraite (RVER). Il recommande leur mise en œuvre rapide en demandant certaines modifications au projet de loi, c'est-à-dire en exemptant de toute obligation les entreprises offrant un compte d'épargne libre d'impôt (CELI) collectif (comme c'est le cas lorsque l'employeur offre un régime enregistré d'épargne retraite (REER) collectif) et en ajoutant un système d'encadrement des frais de gestion.

Nous saluons le fait que les membres du Comité demandent la mise en place rapide des RVER, car l'instauration de ces régimes répond aux besoins des PME et permettrait d'accroître l'offre de véhicules d'épargne dans la population. D'ailleurs, les PME sont largement favorables à ce type de véhicule épargne-retraite et bien que ne connaissant pas les tenants et aboutissant, 34% des propriétaires de PME ont affirmé dans un sondage mené à l'échelle canadienne par la FCEI en 2012, qu'ils seraient intéressés à offrir un RVER à leurs employés.

Le gouvernement du Québec a déposé le projet de loi no 39 : *Loi sur les régimes volontaires d'épargne-retraite* et les parlementaires entendront les groupes concernés dès le début septembre. Nous soulignons l'action du gouvernement à cet égard, mais nous sommes d'avis que quelques améliorations devraient être apportées au projet de loi.

D'abord, nous croyons que le projet de loi devrait respecter son titre, c'est-à-dire créer des régimes vraiment volontaires… En effet, contrairement aux lois adoptées dans d'autres provinces et à celle adoptée par le gouvernement fédéral, le projet de loi québécois prévoit que toutes les entreprises de plus de cinq employés devront inscrire leurs employés à un RVER. Nous sommes satisfaits que les employeurs n'aient pas l'obligation de cotiser au régime, mais obliger les petites entreprises à inscrire leurs employés engendrera deux impacts négatifs : envoyer un mauvais message et alourdir le fardeau de la paperasserie qui gruge déjà 6,9 milliards $ par an, soit environ 2 % du PIB. Cela sans compter que 59 % des membres québécois de la FCEI estimaient en 2012 que le fardeau réglementaire avait augmenté et que la réglementation pèse plus lourd sur les petites entreprises. En effet, le fardeau réglementaire coûte trois fois plus cher pour les entreprises de 5 à 19 employés que pour les entreprises de plus de 100 employés.[35] D'ailleurs,

---

[34] *Raymond Chabot Grant Thornton, La transmission d'entreprises : problématique et pistes de solution, Rapport, Décembre 2010, 24 p.*
[35] *FCEI en association avec KPMG, Rapport sur la paperasserie au Canada – Étude comparative entre le Canada et les États-Unis, janvier 2013, http://www.cfib-fcei.ca/cfib-documents/rr3282f.pdf*

© FÉDÉRATION CANADIENNE DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE

nous portons à l'attention des parlementaires que ni les autres provinces ni le gouvernement fédéral n'ont imposé une telle obligation aux entreprises.

La raison est simple : pour que ce régime prenne son envol, il est important qu'il soit endossé par les dirigeants de PME. En créant une obligation pour les entreprises de plus de cinq employés, au lieu de promouvoir cet outil comme étant une innovation à mettre en place dans leur entreprise, les dirigeants entendront encore le gouvernement leur dicter leur conduite et verront une augmentation de leurs obligations. Nous ne sommes pas les seuls à penser ainsi, un chercheur affirmant que « l'aspect volontaire des cotisations à ces régimes en faciliterait grandement l'acceptation, tant par les travailleurs que par les employeurs. »[36] C'est pourquoi nous demandons au gouvernement d'apporter les modifications nécessaires pour rendre ce nouvel outil d'épargne vraiment volontaire.

Finalement, nous nous questionnons sur l'impact de l'implantation des RVER sur les REER collectifs. Étant donné que les RVER seront exonérés de taxes sur la masse salariale, les REER collectifs perdront de leur attrait pour les dirigeants de PME et les travailleurs. À cet égard, nous pensons que pour créer une assiette plus large d'outils d'épargne que les employeurs peuvent offrir et stimuler la compétition dans ce marché, le gouvernement devrait envisager d'exonérer les entreprises des taxes sur la masse salariale pour leurs contributions au REER de leurs employés.

Ainsi, la FCEI recommande :

Que le gouvernement, à l'instar du gouvernement fédéral et de plusieurs gouvernements provinciaux, adopte une loi rendant possible l'instauration des Régimes volontaires d'épargne-retraite (RVER), et ce, le plus tôt possible.

Que le gouvernement n'impose pas l'obligation aux entreprises de plus de cinq employés d'inscrire leurs employés à un régime volontaire d'épargne-retraite ou, minimalement, que le seuil d'assujettissement à une telle obligation soit fixé à 20 employés.

Que le gouvernement exempte de taxes sur la masse salariale, les cotisations des employeurs aux REER et CELI de leurs employés.

Permettre aux personnes de travailler plus longtemps

Une des solutions simples pour répondre au fait que les personnes entrent sur le marché du travail plus tard qu'avant, y reste moins longtemps et vivent plus longtemps, serait d'instaurer des incitatifs pour allonger la période où les gens travaillent. Cela pourrait se faire de différentes façons, en offrant des avantages fiscaux aux travailleurs qui restent sur le marché du travail après 65 ans, ou par exemple : « on pourrait (…) augmenter le montant des prestations du régime public en cas de départ tardif à la retraite […] et utiliser des mesures incitatives pour aider les employeurs à conserver ou recruter des travailleurs plus âgés. »[37]

Nous saluons donc les modifications qui ont été apportées à la RRQ afin de rendre plus alléchante la prise de la retraite plus tardivement. Depuis le 1er janvier 2013, les modifications à la RRQ font en sorte qu'une personne attend « après 65 ans, la RRQ haussera [la] rente de 0,7 % par mois

[36] *Richard Guay, Institut de recherche en politiques publiques, Options politiques, juin 2013, p. 45.*
[37] *McKinsey&Company, Les Canadiens sont-ils prêts pour la retraite? État de la situation et principes directeurs d'amélioration, 2012, p. 18.*

© FÉDÉRATION CANADIENNE DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE

(0,5 % avant). En patientant jusqu'à 70 ans [la] rente sera donc majorée de 42 % (avant 30 %). Un bon bon alléchant! »[38] D'ailleurs, les PME se sont exprimées favorablement pour que le gouvernement du Québec adopte des incitatifs financiers qui encourageraient les employés ayant atteint l'âge de la retraite à continuer de travailler.[39]

Ensuite, la recommandation 21 du Rapport D'Amour qui propose de retarder l'âge de conversion des REER à 75 ans pour inciter les individus qui le veulent à travailler plus longtemps. Nos données de sondage montrent que les chefs de PME semblent hésitants face à une telle proposition (50 % des PME du Québec sont en accord pour prolonger au-delà de 71 ans l'âge auquel les Canadiens sont censés convertir le Régime d'épargne retraite en Fonds enregistré d'épargne-retraite). Cela signifie peut-être qu'une telle solution devrait être accompagnée de davantage de précisions quant à sa portée et à son caractère volontaire.

Sur le même sujet, dans le Rapport D'Amours on traite du principe selon lequel un individu qui décide de travailler plus longtemps que ce qu'il avait prévu en travaillant à temps partiel à partir de 60 ans verra ses prestations de retraite de la RRQ être amputées. Nous estimons que des ajustements devraient être apportés pour que les travailleurs à temps plein ou à temps partiel ne soient pas désincités à rester sur le marché du travail. En outre, les PME sont favorables à l'instauration d'incitatifs financiers qui encourageraient les employés ayant atteint l'âge de la retraite à continuer à travailler à temps partiel (ou autre).[40] Nous recommandons donc au gouvernement du Québec de corriger cette situation.

D'autre part, pour assurer une politique publique visant que les personnes restent le plus longtemps au travail, il faut qu'elle soit à 360 degrés. Les employeurs devront être incités à embaucher des travailleurs expérimentés. C'est ce que proposait une mesure du budget 2012-2013. Tous les employeurs qui faisaient appel à des travailleurs de 65 ans et plus auraient eu droit, à partir de 2013, à une réduction des cotisations au Fonds des services de santé. « Pour chaque employé d'au moins 65 ans, cette réduction pourra atteindre 400 $ en 2013. Le montant maximal de cette réduction sera haussé à 500 $ en 2014 et atteindra 800 $ en 2015, pour enfin s'établir à 1 000 $ à compter de l'année 2016. »[41] Cependant, cette mesure n'a pas été reconduite dans le présent budget. Devant l'importance de stimuler l'attrait du marché du travail chez les personnes de 65 ans et plus, nous recommandons que le gouvernement réintroduise ce crédit d'impôt

Ainsi, la FCEI recommande :

Que le gouvernement fasse en sorte que le régime de rente ne pénalise pas les personnes désirant travailler à temps partiel après 60 ans.

Que le gouvernement crée des incitatifs pour aider les travailleurs à demeurer le plus longtemps possible sur le marché du travail.

Que le gouvernement remette en place le crédit au Fonds des services de santé pour l'embauche des travailleurs de plus de 65 ans, tel que cela était prévu dans le budget du Québec 2012-2013.

---

[38] Stéphanie Grammond, « L'âge idéal pour le RQ », La Presse, 28 janvier 2013.
[39] FCEI, Sondage du mandat 209, février 2003.
[40] FCEI, Sondage du mandat 209, février 2003.
[41] Finances Québec, Renseignements additionnels sur les mesures fiscales du budget, Budget 2012-2013, Québec, Mars 2012, p. 28.

© FÉDÉRATION CANADIENNE DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE

Améliorer l'épargne personnelle et la littératie financière

Dans le panier de solutions qu'il faut mettre en place, il ne faut pas passer à côté de l'amélioration de l'épargne des Québécois. C'est un des éléments clés, surtout lorsque qu'on prend en considération que le problème d'épargne pour la retraite touche plus particulièrement les personnes ayant des revenus de plus de 90 000 $. Ainsi, il faut « encourager l'épargne personnelle à l'aide de mesures incitatives et d'information […] ces mesures auraient une incidence particulièrement important pour les jeunes ménages. »[42]

Notons d'ailleurs qu'une recherche du CIRANO[43] démontrait que le Québec tirait de l'arrière par rapport au Canada en matière de littératie financière. On pointait deux possibles raisons, mais dont les auteurs n'ont pu démontrer le lien causal direct. Ces deux éléments sont la proportion de régimes à prestations déterminées plus élevée au Québec qu'au Canada et l'éducation en mathématique et en finances dans le cursus scolaire. Ces deux éléments méritent d'être étudiés plus en profondeur.

Sur la question des régimes à prestation déterminée, nous avons déjà traité amplement de cette question dans les sections précédentes. Nous pouvons quand même rajouter que la tentative de les sauver, notamment en transférant une partie de leurs coûts en instaurant la rente de longévité, aura des impacts négatifs sur l'épargne des Québécois et surtout sur ceux qui ont un problème d'épargne-retraite.

Sur le deuxième élément cité, nous sommes d'avis que pour améliorer la littératie financière, il faut commencer à sensibiliser les personnes très tôt. Bien savoir gérer son argent et savoir économiser devrait faire partie des compétences de base des individus. Outiller ces citoyens à gérer sainement renforcerait l'ensemble de notre société. Il faut dire que les gouvernements n'ont pas montré le bon exemple avec leurs budgets déficitaires à répétition. Mais il n'est jamais trop tard pour changer. D'ailleurs, l'énergie et la volonté de fer du gouvernement du Québec d'atteindre l'équilibre budgétaire dans les délais fixés doivent être soulignées. Nous avons besoin de cette même énergie et de ce même leadership pour intégrer des formations de gestion des finances dans le cursus scolaire et de mettre en place des campagnes de sensibilisation pour la population. Un groupe de travail regroupant des experts et des représentants de la société civile pourrait se pencher sur la question pour soumettre d'autres pistes de solution. Le rapport d'un groupe de travail[44] similaire mis en place en 2009 par le gouvernement fédéral pourrait jeter les bases des futurs travaux de ce comité.

Une autre mesure pour améliorer l'épargne personnelle serait d'améliorer l'environnement fiscal des petites et moyennes entreprises. La situation désavantageuse de nos PME ne leur permet pas d'offrir de meilleurs salaires ou de meilleurs avantages sociaux. En libérant un peu la lourdeur fiscale des PME, cela aurait un impact positif immédiat sur les augmentations de salaire, sur les avantages sociaux, sur la création d'emploi et sur l'épargne pour la retraite. De plus, la diminution du fardeau fiscal des entreprises améliorerait la croissance économique et, par le fait même, les revenus de l'État.

---

[42] McKinsey&Company, Les Canadiens sont-ils prêts pour la retraite? État de la situation et principes directeurs d'amélioration, 2012, p. 18.
[43] Thomas Lalime et Pierre-Carl Michaud, La littératie financière et préparation à la retraite au Québec et dans le reste du Canada, CIRANO, 2012, 37 p.
[44] Site Web du Groupe de travail sur la littératie financière : http://www.litteratiefinanciereaucanada.com/index_fr.html

© FÉDÉRATION CANADIENNE DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE

Sur le même thème, le taux d'impôt des particuliers au Québec est assez élevé lorsqu'on le compare aux autres provinces canadiennes et aux états de notre voisin du Sud. Actuellement, pour les personnes ayant des problèmes d'épargne pour la retraite, l'État décide de l'utilisation de 40 % de leur revenu. La FCEI est d'avis qu'il serait bienvenu de faire davantage confiance aux individus en leur laissant faire les choix convenant à leur situation particulière. Pour se faire, le taux d'impôt provincial devrait diminuer. De cette façon, on permettrait aux personnes de jouir de sommes importantes pour planifier leur retraite comme bon leur semble.

Ainsi, la FCEI recommande :

Que le gouvernement adopte et mette en place une stratégie pour rendre l'environnement fiscal des PME québécoises plus compétitif.

Qu'après l'atteinte de l'équilibre budgétaire, le gouvernement diminue les impôts des particuliers.

Que le gouvernement mène une vaste campagne de sensibilisation sur l'importance d'épargner en vue de la retraite.

Qu'un groupe de travail sur la littératie financière, regroupant experts et représentants de la société civile, soit mis en place pour trouver des pistes d'action pour améliorer les connaissances des Québécois en la matière.

Conclusion

L'avenir de notre système de retraite est une question de société importante qui nous concerne tous. Il est sain qu'un débat de société structuré ait lieu sur cette question afin que nous puissions aujourd'hui prendre les meilleures décisions pour notre génération et celles qui nous suivront.

Aussi, nous demandons à ce que les mesures qui seront mises en place soient diversifiées et misent sur l'intelligence des contribuables québécois plutôt que sur un système où l'État décide et gère tout. Au Québec, trop souvent, on essaie de mettre une mesure « *on size fits all* ». Cependant, tout comme les vêtements, cela ne donne pas nécessairement les meilleurs résultats. Il faut plutôt donner aux citoyens les outils et la marge de manœuvre financière qui leur permettront d'élaborer une stratégie de retraite qui leur convient et qui répond à leur besoin.

Il faut à tout prix éviter les mesures comme la rente de longévité qui auront un impact négatif sur l'économie et qui risquent d'être créatrices d'iniquités « générationnelles ».

Nous sommes d'avis qu'il importe de pérenniser l'avenir du système de retraite québécois et que tous les citoyens du Québec devraient pouvoir bénéficier de la meilleure retraite possible. Mais, pour nous, cela ne passe pas par l'épargne forcée et qui risque encore une fois de bénéficier davantage à une minorité de travailleurs au détriment de l'ensemble des contribuables.

Nous estimons plutôt que cela passe premièrement par le fait de rétablir plus d'équité dans la société en faisant le ménage dans les généreux régimes de pension du secteur public qui ne sont plus viables dans notre nouvelle réalité démographique et économique, et qui sont financés par l'ensemble des citoyens, alors que ces derniers peinent à épargner en vue de leur propre retraite. Deuxièmement, il faut offrir aux entreprises et aux citoyens davantage de véhicules d'épargne-retraite adaptés à leurs besoins et à leur réalité, tels que les RVER. Troisièmement, il ne faut pas

© FÉDÉRATION CANADIENNE DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE

oublier que les chefs de PME ont aussi droit à une retraite décente. En ce sens, le gouvernement doit emboîter le pas du gouvernement fédéral en haussant l'exonération cumulative de gain en capital à 800 000 $ et en l'indexant à l'inflation. Il doit aussi faciliter les transferts familiaux des entreprises en modifiant les règles fiscales à cet égard. Quatrièmement, il faut sensibiliser toutes les générations à l'importance de l'épargne en vue de la retraite et accroître la littératie financière de façon à doter tout un chacun de connaissances leur permettant d'effectuer des choix éclairés, en fonction de leurs besoins et de leurs propres choix de vie. N'est-ce pas cela, la démocratie?

Liste des recommandations

La FCEI recommande :

1. Que les régimes de retraite de l'ensemble des employés du secteur public de tous les paliers de gouvernement soient convertis en régimes à cotisations déterminées ou à prestation cible pour les nouveaux employés.

2. Que le gouvernement adopte les dispositions législatives nécessaires pour permettre la mise en application de la recommandation nº 9 du Rapport du Comité d'experts sur l'avenir du système de retraite québécois demandant de rendre obligatoire dans le secteur public, le partage des coûts entre l'employeur et les participants dans une proportion de 50 %.

3. Que l'âge de la retraite soit fixé à 65 ans dans le secteur public et que les bénéfices de retraite anticipée soient abolis.

4. Que le gouvernement fixe un délai précis pour les négociations devant mener aux changements qui s'imposent (ex : rendre la contribution partiaire entre l'employé et l'employeur et supprimer les dispositions permettant la retraite anticipée). Advenant une impasse au terme du délai imparti, que le gouvernement donne le pouvoir aux employeurs afin qu'ils puissent mettre en place ces changements.

5. Que les gouvernements affichent plus de transparence et effectuent une évaluation plus juste de la situation financière des régimes de retraite du secteur public.

6. Que les gouvernements réforment le système de pensions dans le secteur public et réduisent leurs dépenses en vue de diminuer la pression fiscale sur l'ensemble des contribuables, leur laissant ainsi plus de revenus disponibles pour l'épargne.

7. Que le gouvernement du Québec rejette la proposition relative à l'instauration d'une rente de longévité et s'abstienne de hausser les cotisations à la RRQ.

8. Que le gouvernement du Québec, à l'instar du gouvernement fédéral, rehausse l'exonération cumulative des gains en capital à 800 000 $ et que ce montant soit indexé annuellement à l'inflation.

9. Que des mesures soient prises afin de favoriser les transferts familiaux d'entreprise.

© FÉDÉRATION CANADIENNE DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE

10. Que le gouvernement, à l'instar du gouvernement fédéral et de plusieurs gouvernements provinciaux, adopte une loi rendant possible l'instauration des Régimes volontaires d'épargne-retraite (RVER), et ce, le plus tôt possible.

11. Que le gouvernement n'impose pas l'obligation aux entreprises de plus de cinq employés d'inscrire leurs employés à un régime volontaire d'épargne-retraite ou, minimalement, que le seuil d'assujettissement à une telle obligation soit fixé à 20 employés.

12. Que le gouvernement exempte de taxes sur la masse salariale, les cotisations des employeurs aux REER et CELI de leurs employés.

13. Que le gouvernement fasse en sorte que le régime de rente ne pénalise pas les personnes désirant travailler à temps partiel après 60 ans.

14. Que le gouvernement crée des incitatifs pour aider les travailleurs à demeurer le plus longtemps possible sur le marché du travail.

15. Que le gouvernement remette en place le crédit au Fonds des services de santé pour l'embauche de travailleurs de 65 ans et plus, tel que cela était prévu dans le budget du Québec 2012-2013.

16. Que le gouvernement adopte et mette en place une stratégie pour rendre l'environnement fiscal des PME québécoises plus compétitif.

17. Qu'après l'atteinte de l'équilibre budgétaire, le gouvernement baisse les impôts des particuliers.

18. Que le gouvernement mène une vaste campagne de sensibilisation sur l'importance d'épargner en vue de la retraite.

19. Qu'un groupe de travail sur la littératie financière, regroupant experts et représentants de la société civile, soit mis en place pour trouver des pistes d'action pour améliorer les connaissances des Québécois en la matière.

© FÉDÉRATION CANADIENNE DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE