

**Mémoire à la Commission des finances publiques
sur le rapport « Innover pour pérenniser le système de retraite »
(rapport D'Amours)**

FÉDÉRATION DES CHAMBRES DE COMMERCE DU QUÉBEC

ASSEMBLÉE NATIONALE DU QUÉBEC

Le 16 août 2013

Introduction

Grâce à un réseau de près de 150 chambres de commerce et de 1 200 entreprises du Québec, la Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ) représente plus de 60 000 entreprises et 150 000 gens d'affaires qui exercent leurs activités dans tous les secteurs de l'économie et sur l'ensemble du territoire. Nous constituons, de ce fait, le plus important réseau d'entreprises et de gens d'affaires au Québec.

Au cours des dernières années, la Fédération a participé à plusieurs groupes de réflexion et de travail sur les enjeux associés à l'épargne en prévision de la retraite et à la viabilité des régimes publics et privés de retraite. Rappelons que la FCCQ prit part aux travaux du :

- groupe d'experts canadiens sur les travailleurs âgés;
- groupe de travail québécois sur l'assouplissement des règles régissant l'atteinte de l'équilibre des régimes complémentaires de retraite dans le secteur privé;
- groupe de travail sur le régime volontaire d'épargne-retraite.

Les faits sont maintenant clairs et bien documentés

La Fédération des chambres de commerce du Québec salue l'excellence du travail accompli par le Comité d'experts sur l'avenir du système de retraite au Québec présidé par M. Alban D'Amours (le « Comité »). Elle apprécie particulièrement que le Comité ait examiné le système de retraite québécois dans son ensemble.

La Fédération tient aussi à rappeler que la Commission nationale sur la participation au marché du travail des travailleurs de 55 ans et plus, présidée par Gilles Demers, a également produit, à l'automne 2011, un rapport bien documenté sur les enjeux du vieillissement accéléré de la population québécoise et de la main-d'œuvre active, et de ses conséquences sur la croissance économique des prochaines années et sur l'avenir des retraites.

Les faits sont maintenant bien connus et bien documentés. Personne ne peut nier l'importance des enjeux auxquels nous sommes collectivement confrontés. Bref, la table est mise pour des débats publics, pour des négociations franches entre les employeurs des secteurs public et privé et leurs employés ainsi que pour des décisions gouvernementales. Il n'y a plus d'excuse pour repousser à plus tard la recherche de solutions raisonnables et concrètes.

Dans le présent mémoire, la FCCQ s'attardera particulièrement sur :

- l'âge de prise de retraite;
- la précarité financière des régimes à prestations déterminées;
- la capitalisation des régimes de retraite à prestations déterminées;
- les régimes interentreprises à cotisations déterminées;
- la situation des régimes du secteur public et parapublic;
- la compétitivité des entreprises;
- l'implantation d'un régime volontaire d'épargne-retraite dans les entreprises;
- la rente longévité.

Les départs hâtifs à la retraite

Le diagnostic posé par le groupe de travail est clair. On pourrait le résumer en deux points :

- Les Québécois n'épargnent pas suffisamment en prévision de leur retraite. Une forte proportion des travailleurs vont subir une importante baisse de revenu à leur retraite.
- Les régimes de retraite d'employeur ne sont offerts qu'à moins de la moitié des travailleurs québécois, et ces régimes sont mal capitalisés ou vont procurer des rentes très faibles.

Ces problèmes sont exacerbés par le fait que les Québécois partent tôt à la retraite et qu'ils n'ont pas l'intention de changer de comportement dans un avenir prévisible.

Bien que le rapport D'Amours en fasse état, la question du départ à la retraite au début de la soixantaine est nettement mieux documentée dans le rapport de la commission Demers. Il s'agit pourtant d'une donnée cruciale.

L'âge médian du départ à la retraite des Québécois est de 60 ans, soit un an et demi plus tôt que celui des Canadiens. Dans le secteur public, la prise de retraite a lieu, en moyenne, à 58 ans (presque 2 ans plus tôt que les travailleurs canadiens du secteur public).

Or, dans le contexte du prolongement de l'espérance de vie, de la diminution du nombre de personnes en âge de travailler entre 2014 et 2030 au Québec ainsi que du besoin d'améliorer la sécurité financière des retraités, il faut envisager très sérieusement de retarder l'âge de départ à la retraite. Si l'âge médian de prise de retraite était de 62 ans au lieu de 60 ans :

- les travailleurs cotiseraient plus longtemps au Régime des rentes du Québec, au régime d'employeur lorsqu'il existe et à leur épargne personnelle en prévision de la retraite — ils amélioreraient donc leurs perspectives de revenu à la retraite;
- ils percevraient des revenus d'emploi plus longtemps, ce qui améliorerait leur situation financière personnelle;
- ils rendraient davantage viables les régimes de retraite publics et privés (en cotisant plus longtemps et en réduisant la période de prestation).

Repousser graduellement l'accès au Régime des rentes du Québec de 60 à 62 ans

Nous savons tous qu'un gouvernement ne peut pas décréter l'âge de la retraite. Mais le gouvernement du Québec peut prendre une décision capitale en ce sens qui aurait de puissants effets d'entraînement. Nous suggérons qu'il décide que l'âge minimal d'accès à la rente de la Régie des rentes du Québec (RRQ) ne soit plus de 60 ans, mais de 62 ans. Cette hypothèse a été évoquée à la commission Demers. Le gouvernement du Québec exerce un plein contrôle sur le Régime de rentes du Québec. Il a le pouvoir de prendre une telle décision. Évidemment,

cela ne se ferait pas du jour au lendemain. L'âge d'accès à la rente pourrait être porté de 60 à 60,4 mois en 2015, puis à 60,8 mois en 2016, et ainsi de suite jusqu'à 62 ans.

Il faut prendre ce genre de décisions courageuses, mais extraordinairement bénéfiques pour l'amélioration du sort des retraités et pour la viabilité des régimes. **Cette décision aurait plus d'effet à elle seule que toutes les mesures d'ajustement des régimes suggérées par les diverses commissions et comités d'experts, dont le rapport D'Amours, pour lequel nous reconnaissons les efforts faits en ce sens, mais il importe d'aller plus loin en repoussant l'âge minimal d'accès à la rente du Régime des rentes du Québec.**

Cette décision aurait elle aussi un effet d'entraînement. Les régimes à prestations déterminées sont tous harmonisés avec la RRQ. Sans être automatique, un report de l'âge d'accessibilité à la rente provoquerait une réflexion sérieuse chez les partenaires gérant les régimes complémentaires de retraite. Nous croyons que cela pourrait avoir des retombées positives sur les régimes à prestations déterminées.

Le gouvernement devrait aussi en faire la promotion active auprès des participants et des gestionnaires de ces régimes complémentaires. La RRQ a évalué, au 31 décembre 2010, que 51 % des régimes de retraite à prestations déterminées sont en situation financière précaire, affichant un déficit total de solvabilité de 22 milliards de dollars. Ces déficits ne se résorberont pas tout seuls. Le prolongement de la période de vie active de 2 ans ou plus devient la première solution structurante à envisager. Cela permet d'éviter, dans beaucoup de cas, des hausses draconiennes de cotisation des entreprises et des employés.

La précarité financière des régimes à prestations déterminées

Le rapport D'Amours attache beaucoup d'importance aux régimes à prestations déterminées (PD). Nous reconnaissons que ces régimes de retraite constituent un élément important de notre système de retraite et que les efforts nécessaires doivent être déployés afin qu'ils demeurent viables à long terme. Même s'ils sont en déclin, les régimes PD demeurent importants et offrent une protection incomparable de sécurité à la retraite.

À cet effet, nous partageons les constats édictés par le Comité, à savoir :

- la gestion déficiente des risques des régimes PD;
- l'asymétrie entre la prise de risques et le bénéfice de la prise de risques quant aux excédents d'actif;
- les promesses de rentes trop coûteuses par rapport aux cotisations versées;
- les engagements sous-évalués des régimes PD menant les régimes à une précarité financière;
- des valeurs de transfert trop élevées pour les participants cessant leur emploi;
- un encadrement législatif rendant difficiles les ententes entre les parties.

Si on voulait traduire ces termes techniques en expressions populaires, on dirait, sans déformer la réalité, que :

- les régimes PD sont presque tous dans le rouge;
- les avantages consentis par le régime sont offerts sans en évaluer correctement les coûts — il y a même une tendance à sous-évaluer grandement le coût réel des bénéfices offerts;
- on analyse les risques en posant des hypothèses de rendement des placements qui ne tiennent plus la route.

Bref, un redressement s'impose. Le rapport D'Amours propose des modes d'évaluation de la situation financière qui, dans l'ensemble, s'imposent et deviennent même urgents.

La capitalisation améliorée des régimes de retraite PD

Dans l'ensemble, nous sommes d'accord avec les principes proposés dans le rapport D'Amours d'une capitalisation améliorée, c'est-à-dire avoir une seule base de capitalisation qui serait utilisée autant dans le secteur privé que dans le secteur public pour le financement des régimes PD, et non plus pour capitaliser les régimes en utilisant la base de solvabilité.

La base de solvabilité devrait toutefois demeurer afin de permettre aux participants de juger de la solidité financière de leur régime et du niveau de sécurité de leurs prestations dans l'éventualité d'une terminaison. Cette base de solvabilité devrait également continuer à être utilisée pour établir le niveau de remboursement des prestations à des ex-participants qui transfèrent leurs droits.

En principe, nous sommes d'accord avec la recommandation du Comité de maintenir la base de solvabilité pour établir la provision pour écarts défavorables (« PED »). Par contre, nous sommes en total désaccord avec l'augmentation du niveau de la PED de 7 % à 15 % dans un contexte où l'appartenance des surplus n'est pas réglée.

Au moment de l'établissement de la PED le 1^{er} janvier 2010, l'objectif principal était d'établir une marge de sécurité pour les prestations déjà acquises dans un régime PD. Cette PED est constituée seulement de gains actuariels et ne doit pas être vue comme un objectif de capitalisation en soi. À l'époque, la FCCQ avait mentionné que l'immobilisation de capitaux dans cette PED serait néfaste pour les entreprises québécoises puisqu'elles ne pourraient pas utiliser cet argent pour des investissements dans leur propre entreprise, investissements qui amélioreraient l'activité économique et la création d'emplois au Québec. Une augmentation de la PED à 15 % créerait un enjeu économique majeur pour les entreprises québécoises offrant un régime PD, allant même jusqu'à miner leur compétitivité dans un contexte de mondialisation des marchés.

Dans une de ses recommandations, le Comité prévoit une refonte de la base pour établir la valeur de transfert pour l'acquittement des prestations des participants actifs. Cette nouvelle base permettrait une réduction des valeurs de transfert et, par le fait même, du passif de

solvabilité d'un régime PD. Selon les estimations préparées par la RRQ, le passif de solvabilité d'un régime PD type serait réduit d'environ 8 %. Pour le Comité, cette réduction du passif de solvabilité conjuguée à l'augmentation de la PED ne devrait pas faire augmenter les coûts du régime par rapport à la situation actuelle. Comme nous le mentionnons plus loin dans ce document, nous croyons que la base de calcul des valeurs de transfert doit être revue, mais que cette refonte ne doit pas servir de prétexte pour faire augmenter la marge de sécurité.

De plus, nous prévoyons que les promoteurs de régimes réagiront à cette augmentation de la PED en modifiant leur politique de placements afin de réduire leur risque puisqu'ils auront de moins en moins accès aux excédents d'actif. Ce geste aura pour conséquence de faire augmenter les coûts du régime ou, dans l'éventualité où l'employeur ne pourra absorber ces coûts additionnels, de faire baisser le niveau des prestations offertes aux participants.

Finalement, comme nous le commentons ci-dessous, le Comité recommande la mise en place d'une politique de gestion du risque qui devrait, à notre avis, avoir une incidence positive sur la santé financière des régimes PD et, du même coup, amenuiser la nécessité d'une PED additionnelle.

À la lecture du rapport, nous constatons que tous les moyens n'ont pas été utilisés pour régler complètement l'appartenance des excédents d'actif. Actuellement, l'employeur est responsable de financer les déficits actuariels du régime et n'a pas accès aux excédents d'actif lorsque le régime est plus que pleinement capitalisé. À cet égard, le Comité propose d'utiliser 20 % du surplus en excédent de la PED pour un remboursement ou pour un congé de cotisations. À notre avis, cette limite de 20 % est trop restrictive puisque, dans la majorité des cas, l'employeur ne pourra pas prendre pleinement congé de cotisations pour une année avant que la PED n'atteigne 125 % ou même 130 %, selon nos estimations.

La FCCQ reconnaît que des marges de sécurité sont nécessaires pour maintenir la bonne santé financière des régimes PD. Dans ce contexte, elle pourrait accepter une augmentation de la PED à 15 % dans la mesure où les deux conditions suivantes seraient réunies :

- 1) L'asymétrie devra être réglée. La législation devra être modifiée afin de s'assurer que les excédents d'actif appartiennent et peuvent être remboursés à l'employeur.
- 2) Tout excédent d'actif supérieur à la PED de 15 % peut être utilisé en entier pour un remboursement à l'employeur, un congé de cotisations ou l'amélioration des prestations.

De plus, le remboursement d'excédent d'actif à l'employeur pourrait être limité à la somme des cotisations d'équilibre ainsi qu'à toutes cotisations additionnelles que l'employeur verserait à la caisse de retraite. Pour faciliter cette approche, une deuxième caisse devrait pouvoir être établie pour recevoir ces cotisations. Cette deuxième caisse serait utilisée pour établir la position financière du régime dans son ensemble. De plus, au moment de la terminaison du régime, le solde de cette caisse, s'il y a lieu, serait remboursé à l'employeur après le paiement de tous les engagements du régime. Vous noterez que tout remboursement à l'employeur serait assujéti à l'entente avec les participants sur le partage de coûts, s'il y a lieu.

Actuellement, la PED est constituée des gains actuariels qui surviendront au fil des années. Le Comité recommande que ces gains actuariels ne viennent pas réduire les cotisations d'équilibre versées à l'avenir pour financer les déficits actuariels, et ce, afin d'accélérer le remboursement du déficit actuariel et la constitution de la PED.

À cet égard, la FCCQ suggère plutôt une consolidation des déficits actuariels à chaque nouvelle évaluation actuarielle, permettant l'utilisation des gains actuariels pour ajuster les cotisations d'équilibre à l'avenir, évitant ainsi de constituer la PED avec des cotisations d'équilibre.

Le Comité reconnaît que l'introduction d'une base de capitalisation unique provoquera un changement sur le plan des cotisations d'exercice et d'équilibre qui seront versées à la caisse de retraite. Afin de pallier ce changement, le Comité propose une période de transition pour l'amortissement des déficits actuariels sur 15 ans, passant graduellement à 10 ans sur une période de transition de 5 ans.

Nous croyons que cette approche est raisonnable pour les régimes PD du secteur privé. Par contre, pour les régimes PD du secteur public, cette nouvelle méthode engendrerait une augmentation importante de la cotisation totale des entités du secteur puisqu'elles ne financent pas actuellement les déficits de solvabilité. Ainsi suggérons-nous que la période de transition soit allongée de 5 à 10 ans et que la période d'amortissement des déficits débute à 20 ans pour être ramenée progressivement à 10 ans pendant la période de transition.

Le Comité propose également que la valeur des droits des participants qui cessent leur emploi et qui désirent transférer la valeur de leur rente dans un compte de retraite immobilisé soit dorénavant calculée selon la base de capitalisation améliorée, cela par mesure d'équité avec les participants qui demeurent dans le régime PD. Nous sommes d'accord avec cette recommandation et suggérons que la RRQ entame des discussions avec l'Institut canadien des actuaires afin d'encourager les autres provinces canadiennes à adopter cette même méthode.

La FCCQ avait demandé au Comité d'explorer la possibilité de permettre, en cours d'existence du régime, l'acquittement des rentes des retraités au moyen d'un achat de rentes auprès d'une société d'assurance tout en se dégageant de la responsabilité fiduciaire à l'égard de ces rentiers. De l'avis de la FCCQ, cet achat de rentes donnerait un outil supplémentaire au comité de retraite pour mieux gérer les risques de placements et de longévité du régime ainsi que pour sécuriser les rentes des retraités auprès d'une autre entité. Nous sommes ravis que le Comité, après analyse, ait décidé d'en faire la recommandation.

Finalement, dans le cadre de ses discussions antérieures avec le Comité, la FCCQ a proposé que chaque régime PD soit doté d'une politique de gestion du risque, qui renfermerait la politique de placements, la politique de conception du régime et la politique de financement. Nous notons que les principes de cette politique de gestion du risque ont été retenus par le Comité. À cet égard, nous aimerions souligner que la politique de financement devrait demeurer la responsabilité de l'employeur et non de l'administrateur du régime, à moins que les déficits soient partagés avec les participants. Même dans la nouvelle capitalisation améliorée, des marges pour écarts défavorables seront nécessaires et devront faire partie d'une politique de financement. L'entité qui finance le régime PD devrait être responsable de déterminer le niveau de ces marges aux fins d'une évaluation actuarielle sur base de maintien.

2. Restructuration des régimes PD

Comme le mentionne le rapport D'Amours, les recommandations du Comité sont interreliées. À cet égard, le Comité souhaite permettre aux parties de restructurer un certain nombre de prestations accessoires, autant pour le service futur que pour le service passé, afin de pallier l'augmentation des coûts liés à l'introduction de la capitalisation améliorée.

Nous sommes d'avis que la réduction des prestations de retraite déjà acquises n'est pas souhaitable, mais nous reconnaissons qu'un mécanisme doit être conçu pour appairer les dites prestations à la capacité de payer des employés et de l'employeur.

Nous croyons que les recommandations du Comité donneront les outils nécessaires aux parties pour permettre l'appariement des prestations à leur capacité de payer pour le service à venir.

Par contre, pour les prestations liées au service passé et advenant une impasse dans la négociation, nous sommes d'avis que le seul fait d'éliminer l'indexation des rentes ne sera pas suffisant pour régler la situation déficitaire des régimes PD puisque la grande majorité des régimes PD ne prévoient pas l'indexation des rentes. Ainsi suggérons-nous d'ajouter la possibilité de revoir les conditions de retraite anticipée pour le service passé si l'impasse persistait à compter de la 4^e année.

Nous ne ferions pas cette dernière proposition si les solutions proposées pour régler le problème de l'asymétrie présentées dans les pages précédentes étaient mises de l'avant.

Sans que ce soit indiqué spécifiquement dans le rapport D'Amours, nous comprenons que les lois seraient modifiées afin d'inclure des dispositions d'exonération pour les employeurs qui procéderont à des restructurations de leur régime de retraite, conformément à la loi, dans le but d'empêcher les recours en congédiement déguisé, des bris de contrat ou des griefs syndicaux.

Régimes interentreprises à cotisations négociées

Le rapport D'Amours dresse dans les pages 66 et 67 un portrait assez juste de la situation des régimes interentreprises à cotisations négociées.

Il faut reconnaître que ces régimes ont permis à un grand nombre de travailleurs d'acquérir un revenu adéquat à la retraite, en tenant compte des régimes publics. Dans la majorité des cas, les régimes interentreprises à cotisations négociées ont été instaurés dans les années 1960 et 1970 à la suite d'ententes intervenues entre les employeurs et les regroupements syndicaux. Les parties comprenaient que la responsabilité financière des employeurs était limitée à la cotisation telle que négociée.

L'administrateur de ce type de régime devait établir les prestations de retraite en fonction de cette cotisation négociée. Les prestations pouvaient augmenter ou diminuer afin de s'assurer que le régime demeure en équilibre.

Le cadre législatif de plusieurs provinces, dont le Québec, permettait la viabilité de ces régimes. Cependant, le 1^{er} janvier 1990, le Québec a introduit sa nouvelle *Loi sur les régimes*

complémentaires de retraite (Loi RCR) et a changé les règles du jeu en ne permettant plus de réduire les prestations de retraite lorsque la situation financière du régime devenait déficitaire.

Cette situation a eu des répercussions importantes sur la viabilité financière de ces régimes, a créé une iniquité entre les travailleurs des différentes provinces et une pression sur les ententes contractuelles, forçant les employeurs à augmenter leurs cotisations pour maintenir la viabilité de ces régimes.

Dans ce contexte, la FCCQ appuie les recommandations du rapport D'Amours, entre autres, de permettre la réduction des droits des participants « orphelins ». De plus, elle exhorte le gouvernement à modifier la *Loi RCR* afin de respecter les ententes contractuelles visant les régimes interentreprises à cotisations négociées et de permettre la réduction des droits acquis comme cela est permis dans plusieurs des provinces canadiennes et pour le gouvernement fédéral.

La situation des régimes du secteur public et parapublic

Nous comprenons que le rapport D'Amours se concentre sur les régimes PD sous la responsabilité de la *Loi RCR*. Par souci d'équité envers tous les participants à des régimes de retraite au Québec, le même regard critique et le même esprit de rigueur dans le retour à la solvabilité devrait s'appliquer à tous les régimes PD du secteur public.

La FCCQ reconnaît que les employés du secteur public ont droit à un régime adéquat de retraite. Elle se doit de souligner cependant que 60 % des travailleurs du secteur privé n'ont aucun régime de retraite d'employeur (même pas un REER collectif). Il ne faut donc pas qu'un fossé trop grand se creuse entre la situation financière des employés du secteur privé et ceux du secteur public. Selon l'Institut de la statistique du Québec, la rémunération globale des employés de l'administration québécoise est en avance de 3,3 % par rapport à celle des employés du secteur privé¹. Mais la comparaison ne tient absolument pas au regard des régimes de retraite. La différence de traitement est déjà considérable et à l'avantage des employés du secteur public — elle ne doit pas devenir abyssale.

La plupart des régimes PD du secteur public et parapublic sont en situation de déficit. Les régimes des employés municipaux et, dans une moindre mesure, celui des universités semblent particulièrement critiques. C'est aussi le cas de celui des employés d'Hydro-Québec. Pourtant, ces régimes sont plus généreux que ceux du secteur public et davantage encore que ceux des régimes des entreprises privées.

La commission Demers avait démontré qu'en combinant la rente d'un employé municipal d'une grande ville avec les autres revenus des régimes publics, cet employé pouvait toucher à la

¹ Source : Institut de la statistique du Québec. Rémunération des salariés. État et évolution comparés, 2012.

retraite un revenu représentant 112 % du revenu net gagné lorsqu'il travaillait². Il n'y a pas beaucoup d'endroits dans le monde où un retraité perçoit un revenu supérieur à son revenu de travail à plein temps.

Le rapport D'Amours prône la transparence. Fort bien. Cela commence par l'application des règles de solvabilité prônées par le comité. Cela requiert aussi une information compréhensible présentée aux participants au régime et aux contribuables qui les financent.

Prenons un exemple dans le domaine municipal. On publie de temps à autre des données sur les déficits des régimes de certaines grandes villes. De gros montants sont lancés : 400 ou 800 millions de dollars. Mais, pour le commun des mortels, ces données ne veulent pas dire grand-chose. Il faut ramener cela à la réalité du contribuable. Par exemple, quel montant représente la contribution de l'employeur, en l'occurrence la Ville, sur le compte de taxes d'un propriétaire d'un immeuble ? Et quel sera le montant de cette contribution si l'on veut régler le déficit actuariel sur une période de 10 ou 15 ans ? Voilà des chiffres qui parlent. Voilà ce qui serait un vrai geste de transparence afin que les citoyens connaissent la vérité des coûts. Voici une information que les contribuables devraient avoir en main afin d'interagir intelligemment auprès de leurs élus. C'est la même logique qui devrait prévaloir dans le domaine de la santé en informant les patients des coûts des soins reçus.

Le ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire (MAMROT) prescrit une foule de renseignements que les municipalités doivent lui fournir chaque année. Nous suggérons qu'il impose aux municipalités l'obligation de dévoiler le coût actuel des régimes de retraite des employés et des élus (globalement et en dollars pour le propriétaire d'un immeuble à la valeur médiane dans la municipalité) et le coût que représentera, dans les mêmes paramètres, l'élimination du déficit actuariel du régime. On est transparent ou on ne l'est pas !

La même obligation de transparence, en l'adaptant à leur réalité propre, devrait être faite aux universités et aux sociétés d'État.

Dans le contexte démographique du Québec, le retour à l'équilibre financier des régimes de retraite présente une indiscutable urgence. En 1972, il y avait 7,8 travailleurs pour un retraité. En 2030, il n'y en aura plus que 2,1. Autrement dit, on ne pourra pas compter sur les travailleurs pour assurer le paiement des pensions aux retraités. Il faut absolument qu'il y ait rapidement dans les caisses de retraite tout l'argent nécessaire pour garantir le respect des engagements contractés par les régimes. Sinon, on s'expose à une véritable révolte des contribuables.

Cela signifie que, dans chaque milieu de travail où un régime PD est en place, on cherche des solutions réalistes et rapidement applicables pour atteindre cet équilibre. Chaque situation est unique puisqu'un régime de retraite représente un contrat conclu entre un employeur et ses employés. Et, dans une société de droit, on respecte les contrats.

² Source : Commission nationale sur la participation au marché du travail des travailleuses et travailleurs expérimentés de 55 ans et plus.

Mais il n'y a pas 56 solutions. Il faudra inévitablement revoir :

- certains bénéfiques, notamment l'indexation des rentes;
- le report de l'âge de prise de retraite;
- des hausses de cotisation des employés et des employeurs (en contrepartie de hausses trop draconiennes, les parties seront amenées à revoir certains avantages ou à accepter un report de l'âge de la retraite);
- et, même, un partage du déficit entre l'employeur et les employés.

On sait tous que les solutions adoptées aujourd'hui prennent du temps à produire des effets. On sait aussi que les changements d'aujourd'hui ne toucheront pas vraiment les travailleurs qui doivent prendre leur retraite à brève échéance. Prenons l'exemple d'une personne qui travaille depuis 32 ans et qui a droit à une pleine retraite après 35 ans de service. Si nous changeons le régime demain, les 32/35 de la rente de retraite de cet employé seront calculés sur la base du régime actuel et 3/35 selon le régime qui aurait été modifié. À la limite, cet employé pourrait devoir travailler quelques semaines de plus.

Il faut donc lancer le plus rapidement possible les démarches de révision des régimes de retraite. Il en va de l'intérêt même des employés qui bénéficient des régimes à PD. Ces employés auraient tort de jouer à l'autruche, de penser qu'ils peuvent continuer à accumuler des bénéfiques de retraite qui sont hors de portée d'une grande majorité de contribuables. Il ne faut pas légitimer, par des revendications irresponsables, une révolte des contribuables.

La compétitivité des entreprises

Avant d'aborder la question du régime volontaire d'épargne-retraite et la rente de longévité, il convient de rappeler le contexte extrêmement exigeant qui est celui des entreprises, en particulier celles qui sont en concurrence avec les entreprises d'autres pays, que ce soit sur les marchés extérieurs ou sur nos propres marchés québécois et canadiens.

Nous avons tous observé que, depuis la crise financière, les États-Unis déploient des efforts considérables pour sortir de cette crise, relancer la croissance et abaisser les taux de chômage. Les stratégies adoptées, notamment dans le secteur manufacturier, sont très agressives. Les élus et administrateurs publics américains multiplient les initiatives d'encouragement aux investisseurs et aux entreprises : congés fiscaux, allègement des charges, accélération des procédures d'acceptation des projets, octroi de contrats publics, soutien à la R&D, subventions salariales pour l'embauche de chômeurs, congés de taxes foncières, subvention à l'implantation. Il y a aussi une résurgence très forte du protectionnisme. Cette réalité reste très présente dans l'environnement d'affaires de nombreuses entreprises québécoises qui doivent composer dans cet univers nord-américain marqué par des règles de concurrence plus féroces que jamais.

La FCCQ tient à rappeler cette réalité aux parlementaires. C'est pourquoi elle tient à exprimer les limites des pressions qui s'exercent sur la masse salariale.

L'ajout de nouvelles taxes sur la masse salariale nuirait grandement à la compétitivité des entreprises québécoises. Actuellement, c'est au Québec que le taux de taxe sur la masse salariale est le plus élevé parmi toutes les provinces canadiennes. Le Québec prélève environ 31 % de plus de taxe sur la masse salariale que l'Ontario.

Le Régime volontaire d'épargne-retraite (RVER)

La FCCQ admet d'emblée que les Québécois (comme les autres Canadiens) n'épargnent pas suffisamment en prévision de la retraite. Elle reconnaît le bien-fondé de la mise en œuvre prochaine des RVER par le gouvernement.

Nous sommes d'avis que ce type de régime pourrait être efficace à long terme afin de favoriser l'épargne-retraite des travailleurs pourvu que les critères suivants soient satisfaits :

- un régime offert par toutes les entreprises ayant 20 employés et plus;
- pas de cotisation obligatoire de l'employeur;
- une liste convenable d'options de placements à faible coût et des options de placements par défaut offertes aux participants;
- élimination de la responsabilité fiduciaire de l'employeur liée au choix de l'institution financière;
- harmonisation des dispositions du RVER avec celles du fédéral et, le cas échéant, des autres provinces pour maximiser les économies d'échelle.

Nous insistons sur l'harmonisation à l'échelle canadienne. Pour éviter des complications inutiles pour les travailleurs mobiles et pour préserver la compétitivité des entreprises, il est important que ce genre de régime soit offert dans le plus grand nombre de provinces.

La rente de longévité

On ne peut nier la pertinence d'améliorer les revenus disponibles à la retraite. Mais peut-on se permettre, dans le contexte de compétitivité exacerbée et de très faible croissance économique, de mettre en réserve 54 milliards de dollars au cours des dix prochaines années (et 129 milliards sur 20 ans) ? Nous croyons que la réponse est non. Voici pourquoi.

Premièrement, nous reconnaissons que, pour les entreprises qui parrainent déjà un régime de retraite collectif, soit à prestations ou à cotisations déterminées, l'incidence économique devrait être neutre dans la mesure où le cadre législatif serait suffisamment flexible pour permettre la coordination des prestations ou des coûts avec la rente de longévité. Toutefois, ces entreprises devront encourir des frais d'implantation et d'administration pour mettre en place cette coordination. Selon le rapport D'Amours, le ministère des Finances et de l'Économie du Québec (MFEQ) estime que des cotisations annuelles d'environ 1,7 milliard à l'égard de ces mêmes entreprises seraient redirigées vers la rente de longévité.

Par contre, pour les autres entreprises qui ne parrainent pas déjà de régime de retraite collectif, l'incidence serait très néfaste, nécessitant une cotisation annuelle additionnelle de 1,65 % de leur masse salariale pour ce programme. Vous comprendrez que plusieurs de ces entreprises ne pouvaient pas mettre en place des régimes d'épargne en vue de la retraite parce qu'elles

n'en avaient pas les moyens. Selon le MFEQ, les cotisations totales liées à ces dernières entreprises représentent un montant estimé à 2,6 milliards de dollars, soit une perte de PIB d'environ 0,8 % annuellement dans les premières années d'existence du programme. Or, cette année, cela représenterait la totalité de la croissance économique du Québec. Ce n'est pas rien ! Ces entreprises seront privées de ces sommes qui auraient pu être utilisées pour des investissements afin d'améliorer leur rentabilité et favoriser la création d'emplois au Québec.

Deuxièmement, l'ajout de cette nouvelle taxe sur la masse salariale nuirait grandement à la compétitivité des entreprises québécoises. Actuellement, c'est au Québec que le taux de taxe sur la masse salariale est le plus élevé parmi toutes les provinces canadiennes. Le Québec prélève environ 31 % de plus de taxe sur la masse salariale que l'Ontario. Si nous ajoutons cette taxe additionnelle de 1,65 %, ce serait plutôt environ 45 % de plus de taxe sur la masse salariale. À notre avis, cette situation deviendrait insoutenable pour nos entreprises et, dans les cas où certaines entreprises seraient en compétition directe avec des entreprises ontariennes, elle pourrait mettre en péril leur avenir au Québec. Pour cette raison, le gouvernement du Québec devra inexorablement réduire la taxe sur la masse salariale s'il désire un jour mettre en place un tel programme.

Finalement, par mesure de simplicité, la rente de longévité serait offerte aux mêmes travailleurs qui participent actuellement au Régime de rentes du Québec. Selon une étude de la Régie des rentes du Québec, pour le travailleur gagnant environ 33 000 \$ au moment de sa retraite, les régimes d'État lui permettent d'obtenir un remplacement de revenu suffisant à la retraite. Selon cette même étude, le besoin le plus flagrant d'épargne privée en vue de la retraite se situe dans les fourchettes de salaires de 35 000 \$ à 70 000 \$.

Au-delà des considérations sociales, l'introduction de ce programme serait donc un désastre pour les entreprises québécoises sur le plan économique pour les raisons exprimées ci-dessus. Nous n'avons tout simplement pas les moyens de la mettre en œuvre dans le contexte actuel.

Conclusion

L'enjeu de la préparation à la retraite regroupe plusieurs facettes et comporte sa part de complexité. Il n'y a pas de solution magique ni de formule applicable rapidement et de manière universelle.

Bien qu'il faille agir dans plusieurs milieux et sur plusieurs outils, la question du report de l'âge de la retraite paraît inévitable. La commission Demers avait observé que, dans tous les pays qui ont fait un examen sérieux des enjeux de la retraite, sans exception, l'âge légal de la retraite avait été retardé de 2 à 5 ans. Le Québec n'échappera pas à cette condition incontournable.

La Fédération des chambres de commerce du Québec recommande de commencer par prendre des mesures législatives et incitatives afin que l'âge médian de la retraite soit graduellement porté de 60 à 62 ans.

De plus, la Fédération recommande de :

- présenter une information claire et compréhensible aux contribuables sur l'importance de la contribution de l'employeur au régime de retraite et sur l'importance du déficit actuariel des régimes;
- hâter le retour à l'équilibre financier des régimes de retraite, autant dans le secteur privé que dans le secteur public;
- tenir compte des impératifs de compétitivité des entreprises et éviter d'accroître les pressions sur la masse salariale;
- revoir les règles d'asymétrie relatives à la disposition des excédents d'actif et envisager que les cotisants à un régime PD contribuent à la résorption du déficit de leur régime;
- accepter la mise en place d'un régime volontaire d'épargne-retraite au sein des entreprises à condition que :
 - ce dernier soit offert par toutes les entreprises ayant 20 employés et plus,
 - qu'il n'y ait pas de cotisation obligatoire de l'employeur;
- respecter les ententes contractuelles visant les régimes interentreprises à cotisations négociées et permettre la réduction des droits acquis comme cela est permis dans plusieurs des provinces canadiennes et pour le gouvernement fédéral;
- advenant une impasse dans la négociation sur le retour à l'équilibre des régimes de retraite PD, ajouter la possibilité de revoir les conditions de retraite anticipée pour le service passé si l'impasse persistait à compter de la 4^e année (en plus de la question de l'indexation des rentes);
- ne pas retenir la suggestion de mettre en place une rente de longévité, compte tenu des répercussions considérables qu'une telle décision aurait sur la compétitivité des entreprises et sur l'économie québécoise.