



*Adapter le Régime de rentes
aux nouvelles réalités du Québec :*
les préoccupations du Conseil du patronat du Québec

**Mémoire du Conseil du patronat du Québec
présenté à
la Commission des affaires sociales**

TABLE DES MATIÈRES

Préserver la flexibilité par rapport au moment et aux modalités de prise de la retraite	2
Faciliter la croissance d'une offre de main-d'œuvre qualifiée	3
S'assurer d'un mode de calcul de la prestation qui soit conforme à la réalité du marché du travail.....	5
Ne pas pénaliser les personnes qui prennent soin de jeunes enfants	11
Protéger la santé financière du régime	11
Assurer une cohérence avec les régimes de retraite complémentaires	12
Préserver la solidarité intergénérationnelle	13
Annexe : Consultation du CPQ auprès de ses entreprises membres	



*Adapter le Régime de rentes
aux nouvelles réalités du Québec :*
les préoccupations
du Conseil du patronat du Québec

**Mémoire présenté à
la Commission des affaires sociales**

Le Conseil du patronat du Québec (CPQ) remercie la Commission des affaires sociales de lui donner la possibilité d'exprimer le point de vue du milieu des affaires à l'occasion de la consultation générale sur le document intitulé *Adapter le Régime de rentes aux nouvelles réalités du Québec*.

Pour les entreprises québécoises, le vieillissement de la population et de la main-d'œuvre ne passe pas inaperçu. Déjà, dans plusieurs secteurs d'activité, la moyenne d'âge des employés est supérieure à celle de la population active. Les entreprises savent que, bientôt, de nombreux travailleurs et travailleuses partiront à la retraite et qu'elles devront pourvoir ces postes laissés vacants.

Les entreprises savent que, bientôt, de nombreux travailleurs et travailleuses partiront à la retraite et qu'elles devront pourvoir ces postes laissés vacants.

C'est notamment pour étayer cette réalité que le CPQ a entrepris, en 2001, avec la Régie des rentes du Québec un vaste sondage réalisé par la maison CROP auprès des entreprises membres du CPQ sur les sujets de la retraite, de la conciliation travail-famille et de l'équité salariale. En décembre 2003, nous avons effectué une deuxième consultation auprès des entreprises membres. Les questions de cette dernière consultation s'inspirent des propositions que la Régie des rentes du Québec nous demande de commenter. Vous trouverez les résultats de cette consultation en annexe au présent mémoire. Nos remarques qui suivent se fondent sur ces résultats ainsi que sur des discussions plus pointues que nous avons menées auprès de certains de nos membres.

Préserver la flexibilité par rapport au moment et aux modalités de prise de la retraite

Les deux tiers des entreprises sondées en 2001 jugent que les programmes de retraite anticipée auront des conséquences plutôt négatives pour les entreprises dans les années à venir.

Force est de constater que, même si les entreprises québécoises membres du CPQ sont conscientes du problème du vieillissement, elles ne sont pas préparées à y faire face dans l'immédiat. En effet, 85 % des entreprises sondées, en 2001, affirment être peu ou pas préparées à cette réalité.

Les deux tiers des entreprises sondées en 2001 jugent que les programmes de retraite anticipée auront des conséquences plutôt négatives pour les entreprises dans les années à venir. Elles envisagent (60 %) de mettre en place des programmes de réduction du temps de travail comprenant le versement d'une rente partielle ou un autre bénéfice de retraite. En 2003, 56 % des entreprises qui ont répondu à notre consultation ont dit privilégier la retraite progressive ou partielle en matière de gestion des ressources humaines dans le contexte de vieillissement. Par contre, elles ne sont pas prêtes à cesser la pratique de la retraite anticipée. Seulement 19 % d'entre elles envisagent d'abandonner cette pratique.¹

Par contre, elles ne sont pas prêtes à cesser la pratique de la retraite anticipée.

On peut résumer ainsi la position des entreprises :

- Le vieillissement de la population et de la main-d'œuvre constitue un problème, et il peut entraîner d'importantes pénuries de personnel qualifié.
- Les entreprises sont conscientes que le problème est imminent.
- Elles sont prêtes à modifier l'organisation du travail (71 % en 2001) afin d'inciter les travailleurs à rester dans l'entreprise et même à développer des formules de compagnonnage ou de jumelage (91 %).
- Mais, elles ne veulent pas être contraintes à garder leur personnel au travail.

¹ En fait, elles s'opposent à l'idée voulant que le gouvernement impose des politiques de rétention de la main-d'œuvre au-delà de l'âge de 64 ans (74 % des répondants en 2001).

L'accessibilité de la rente de retraite à partir de 60 ans, sans les autres conditions liées aux gains, renforce la flexibilité souhaitée quant à l'âge et aux modalités de prise de la retraite.

- Elles souhaitent de la souplesse et de la flexibilité.
- De façon générale, nos membres semblent partager l'opinion de l'OCDE, à savoir que le principal défi qu'affronte le Québec est de relever l'âge effectif de départ à la retraite, étant entendu qu'actuellement l'âge de départ à la retraite est bien en deçà de 65 ans (60 ans au lieu de 65)².
- Mais, à court terme, elles ne sont pas outillées pour relever ce défi. Les problèmes majeurs des entreprises membres du CPQ sont le taux de change élevé et la productivité; la difficulté de recruter du personnel qualifié vient en troisième lieu.

Compte tenu de ce qui précède, nous pouvons dire que nous accueillons favorablement les propositions visant à faciliter la retraite progressive et partielle à partir de 60 ans. Nous évaluons que l'accessibilité de la rente de retraite à partir de 60 ans, sans les autres conditions liées aux gains, renforce la flexibilité souhaitée quant à l'âge et aux modalités de prise de la retraite.

La vaste majorité des pays membres de l'OCDE ont déjà entrepris des réformes visant à renverser la tendance à la retraite anticipée.

Faciliter la croissance d'une offre de main-d'œuvre qualifiée

Toutefois, il faudra suivre l'effet réel d'un tel changement sur le marché du travail, car, dans le contexte démographique actuel, il est souhaité de relever le taux d'activité chez les travailleurs de 60 ans et plus et non l'inverse. La vaste majorité des pays membres de l'OCDE ont déjà entrepris des réformes visant à renverser la tendance à la retraite anticipée³. À cet effet, rappelons qu'en 1976, 64 % des personnes qui prenaient leur retraite avaient 65 ans ou plus. En 2001, 22 % des personnes se sont retirées du marché du travail à 65 ans ou plus alors que 49 % à

² Le document de consultation précise que l'âge moyen de retrait du marché du travail pour les hommes étaient de 60 ans en 2000 au Québec, de 61,5 ans au Canada et de 61,8 ans pour les pays membres du G-7.

³ Organisation de coopération et de développement économiques, *Des réformes pour une société vieillissante*, 2000.

Selon cette école, les incitations au travail implicites dans les régimes de retraite et les programmes publics de soutien du revenu sont déterminantes par rapport à la décision de prendre sa retraite.

moins de 60 ans⁴. Le slogan « liberté 55 » a été écouté et la retraite anticipée est un phénomène fort répandu au Québec, et aussi au Canada. Récemment, le taux d'activité des travailleurs plus âgés a augmenté légèrement; il serait souhaitable que la tendance se maintienne pour contrecarrer l'impact négatif du vieillissement de la population active.

TABLEAU I
Pourcentage des nouveaux retraités selon l'âge, Québec

	1976	2001
Avant 60 ans	14	49
60 ans et plus	86	51
65 ans et plus	64	22

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*

Bref, nous sommes d'accord avec les modifications proposées concernant la retraite progressive. Toutefois, dans le contexte démographique actuel, il ne faudrait pas que ces modifications encouragent davantage le retrait prématuré du marché du travail.

Il existe deux écoles de pensée par rapport au comportement de la personne face à la retraite. La première soutient que les personnes préfèrent le loisir au travail et que, conséquemment, elles prendront leur retraite lorsqu'elles estimeront leurs revenus suffisants. Selon cette école, les incitations au travail implicites dans les régimes de retraite et les programmes publics de soutien du revenu sont déterminantes par rapport à la décision de prendre sa retraite. La deuxième école soutient que la décision de prendre sa retraite est déterminée davantage par la qualité de vie avant ou après la retraite plutôt qu'exclusivement par les revenus. La plupart des études économiques sur les déterminants de la décision de prendre sa retraite s'inspirent de la première hypothèse. Toutefois, des analyses récentes effectuées à partir de nouvelles données ne permettent pas de rejeter la deuxième école de pensée.

⁴ Statistique Canada. *Enquête sur la population active*.

Nous appuyons l'idée d'une bonification du facteur actuariel pour ceux et celles dont la rente débute après 65 ans. Les entreprises consultées sur cette question sont favorables dans une proportion de 77 % à ne plus pénaliser les personnes qui différeront leur retraite au-delà de 65 ans.

Il n'est pas certain que des assouplissements importants au chapitre de la retraite anticipée et progressive comme ceux proposés par la Régie conduiront **nécessairement** à une augmentation de l'offre globale de main-d'œuvre (exprimée en heures de travail). Pour cette raison, il faudra suivre de près l'effet d'un assouplissement vers la retraite anticipée et progressive. Bref, nous sommes d'accord avec les modifications proposées concernant la retraite progressive parce qu'elles favorisent la flexibilité par rapport aux choix professionnels qui s'offrent aux travailleurs plus âgés. Toutefois, dans le contexte démographique actuel, il ne faudrait pas que ces modifications encouragent davantage le retrait prématuré du marché du travail.

Par contre, nous appuyons l'idée d'une bonification du facteur actuariel pour ceux et celles dont la rente débute après 65 ans. Les entreprises consultées sur cette question sont favorables dans une proportion de 77 % à ne plus pénaliser les personnes qui différeront leur retraite au-delà de 65 ans par rapport à ceux qui prennent leur retraite plus tôt. Cette mesure s'inscrit définitivement dans la mouvance internationale des mesures incitatives au prolongement de la vie professionnelle.

En janvier 2004, la prestation maximale versée par le RRQ est de 814,17 \$ alors que la pension de la Sécurité à la vieillesse est de 462,47 \$. Ce revenu correspond à 37,8 % du revenu annuel moyen.

Afin d'inciter le plus de travailleurs à demeurer actifs plus longtemps sur le marché du travail, nous sommes aussi d'avis que les modifications proposées concernant la rente d'invalidité vont dans la bonne direction. Elles ont le mérite d'être à la fois incitatives au travail et plus équitables par rapport à différentes formes d'invalidité.

S'assurer d'un mode de calcul de la prestation qui soit conforme à la réalité du marché du travail

Le Régime de rentes du Québec (RRQ) est un régime public qui promet des rentes relativement modestes pour la majorité des travailleurs. En janvier 2004, la prestation maximale versée par le RRQ est de 814,17 \$ alors que la pension de la

Sécurité à la vieillesse est de 462,47 \$. Au total, c'est une somme maximale mensuelle de 1 276,64 \$ qu'une personne de 65 ans et plus peut espérer recevoir, soit un revenu annuel de 15 319,68 \$. Ce revenu correspond à 37,8 % du maximum des gains annuels assurables, maximum qui correspond au revenu annuel moyen. À ces pensions publiques s'ajoutent évidemment les rentes des régimes complémentaires ainsi que les revenus tirés des épargnes personnelles.

La rente versée à un retraité sera fortement déterminée par son profil professionnel, ses revenus gagnés, ses périodes de chômage, de maladie et autres aléas de la vie. En 2002, seulement 10,5 % des nouveaux bénéficiaires ont reçu la rente maximale.

En principe, le RRQ combiné à la pension de la Sécurité à la vieillesse et aux régimes complémentaires de retraite répondent assez bien, pour l'instant, aux besoins des retraités qui ont gagné des revenus égaux ou supérieurs à la moyenne. Pour les travailleurs à faible revenu, le supplément de revenu garanti permet aux retraités de vivre sans devoir devenir bénéficiaires de l'aide sociale.

La rente versée à un retraité sera fortement déterminée par son profil professionnel, ses revenus gagnés, ses périodes de chômage, de maladie et autres aléas de la vie. Ainsi, peu de Québécois reçoivent la rente maximale. En 2002, seulement 10,5 % des nouveaux bénéficiaires ont reçu la rente maximale. Trente et un pour cent (31 %) des nouveaux bénéficiaires ont reçu 90 % ou plus du maximum et 61,1 %, 50 % et plus.⁵

⁵ Données fournies par la Régie.

TABLEAU II
Rente mensuelle moyenne versée aux nouveaux bénéficiaires, à l'ensemble et
rente maximale versée, Québec, 1999-2002, en dollars courants
(et en % de la rente maximum)

	Rente moyenne aux nouveaux bénéficiaires	Rente moyenne à l'ensemble des bénéficiaires	Rente maximum
1999	357,37 (47,5 %)	366,58 (48,8 %)	751,67
2000	360,49 (47,3 %)	371,61 (48,7 %)	762,92
2001	368,25 (47,5 %)	379,77 (49 %)	775,00
2002	373,81 (47,4 %)	389,35 (49,4 %)	788,75

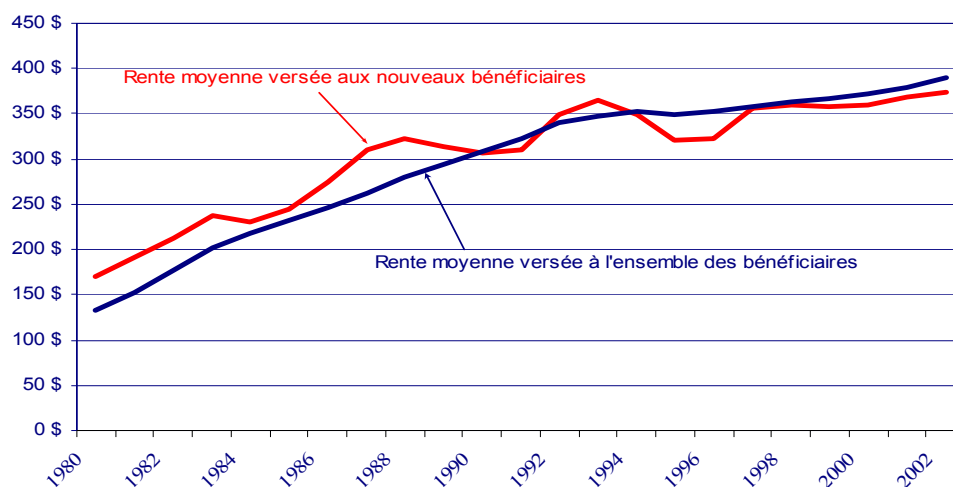
Source : données transmises par la RRQ.

En 2002, la rente mensuelle moyenne des nouveaux bénéficiaires était de 373,81 \$ (47,4 % de la rente maximale). Additionnée à la pension de Sécurité à la vieillesse de 442,66 \$ (avril à juin 2002), cela fait un total de 816,47 \$, soit 9 797,64 \$ par année. Ainsi, en moyenne, les régimes de pension publics ont produit un revenu de retraite qui atteint 25,1 % de la rémunération moyenne (39 100 \$ en 2002). Ces chiffres montrent l'importance pour les Québécois et les Québécoises d'épargner en vue de la retraite, car, pour la grande majorité des gens, les régimes publics ne permettent pas de maintenir le niveau de vie acquis par le travail.

La rente moyenne versée aux nouveaux bénéficiaires est inférieure à la rente moyenne versée au total des bénéficiaires.

Le graphique suivant indique que, depuis le milieu des années 90, la rente moyenne versée aux nouveaux bénéficiaires est inférieure à la rente moyenne versée au total des bénéficiaires. Les données que nous a fournies la Régie indiquent qu'il en est de même pour les hommes et pour les femmes. Pourquoi les rentes moyennes versées aux nouveaux bénéficiaires sont-elles inférieures à celles versées à l'ensemble des bénéficiaires? Est-ce une tendance lourde? Il serait important que la Régie fasse des études sur le sujet.

GRAPHIQUE I Évolution de la rente moyenne versée aux nouveaux bénéficiaires et à l'ensemble des bénéficiaires, Québec, 1980-2002



Source : données transmises par la RRQ.

Lors de l'adoption du RRQ en 1965, le législateur a prévu que la prestation maximale pouvait être payée après 10 ans de cotisations. Les règles de maturation adoptées à l'époque sont telles que les travailleurs peuvent espérer toucher la rente maximale même s'ils n'ont pas cotisé continuellement de 18 à 65 ans. En fait, le RRQ atteindra sa pleine maturité en 2010. À ce moment, pour obtenir la rente maximale prévue, le nombre d'années pendant lesquelles il faudra avoir cotisé pour obtenir la rente maximum sera de 40 ans (36 à 44 ans selon que la rente est versée à 60 ou 70 ans).

Le document de consultation propose de modifier les modalités de calcul de la rente de sorte qu'une personne qui atteint 65 ans pourra recevoir la rente maximale prévue si elle a cotisé pendant 40 ans et si sa rémunération a été égale ou supérieure à la rémunération moyenne des revenus, telle que calculée par Statistique Canada. Ainsi, les modifications proposées au calcul de la rente sont équivalentes aux modalités du régime actuel. Mais les Québécois travaillent-ils vraiment l'équivalent de 40 ans à temps plein? Les données canadiennes dont nous

disposons indiquent que le nombre d'années travaillées contre rémunération est inférieur à 40 ans.

Les données canadiennes dont nous disposons indiquent que le nombre d'années travaillées contre rémunération est inférieur à 40 ans.

L'OCDE a produit des données sur cette question pour le Canada et d'autres pays membres. Selon cette étude, il appert que :

« Compte tenu de la situation actuelle du marché du travail, les hommes peuvent escompter travailler durant la moitié de leur espérance de vie – 38 ans – et être inoccupés pendant 39 ans. Si les tendances actuelles se poursuivent, d'ici 2030, les hommes pourraient voir leur période d'emploi tomber à 35 ans et leur période sans emploi augmenter d'un nombre d'années supérieur (44 ans).

À l'heure actuelle, les femmes peuvent escompter travailler pendant 30 ans et être inoccupées pendant 52 ans. D'ici 2030, les durées respectives pourraient passer à 38 ans et 47 ans. »⁶

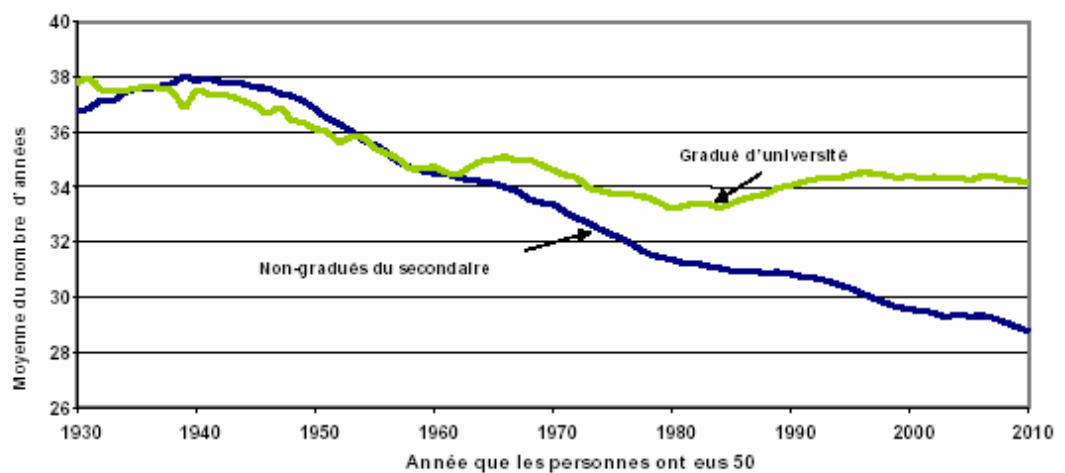
Pour sa part, Statistique Canada produit des données longitudinales issues de leur enquête « LifePaths ». Le graphique II reproduit le nombre d'années d'activité (équivalent temps plein) sur le marché du travail pour les hommes au Canada selon qu'ils sont diplômés universitaires ou non diplômés du secondaire. Ces données indiquent, par exemple, que les hommes avec diplôme universitaire âgés de 50 ans en 1930 ont travaillé l'équivalent de 38 ans à temps complet dans leur vie. Ceux qui n'ont pas obtenu de diplôme secondaire et qui avait 50 ans en 1930 ont travaillé l'équivalent de près de 37 ans. On remarque que, depuis les années 40, les hommes sans diplôme secondaire travaillent de moins en moins d'années tout au long de leur vie. Par ailleurs, les diplômés universitaires travaillent plus depuis le milieu des années 80. Toutefois, il est prévu que les hommes âgés de 50 ans en 2000 travailleront l'équivalent de moins de 36 ans dans leur vie s'ils sont diplômés d'une université et moins de 30 s'ils n'ont pas de diplôme secondaire. Ces données sont surprenantes et nous amènent à nous questionner sur la conformité des réformes proposées par rapport à la réalité du marché du travail. Il

⁶ Organisation de coopération et de développement économiques, *Des réformes pour une société vieillissante*, 2000, p. 154-155.

est vrai qu'à partir des années 90, ces données sont des prévisions et que l'activité sur le marché du travail est influencée par la conjoncture économique, par les pratiques de retraite, d'embauche et de gestion des ressources humaines dans les entreprises ainsi que les aspirations personnelles. L'avenir peut être autre que ce qui est prévu. Ces données indiquent toutefois une tendance lourde à une vie active plus courte qu'il peut être difficile à renverser rapidement.

GRAPHIQUE II

Nombre prévu d'années d'activités*, Hommes



Source LifePaths (Statistique Canada)

Les données que nous avons présentées pourraient vouloir dire que la formule de calcul proposée par la Régie n'est pas conforme au profil de l'activité de travail au Canada et, encore moins, à celui du Québec.

- Note : Ces données indiquent le nombre (équivalent temps plein) d'années travaillées tout au long de la vie, par les hommes, au Canada, qui ont 50 ans à la date indiquée et qui travaillent. Elles sont des prévisions à partir des années 90.
- Source : Gouvernement du Canada, Projet de recherche sur les politiques, « Vieillesse de la population et flexibilité des parcours de vie : le rôle pivot d'une retraite différée » janvier 2004, document de travail.

Les données que nous avons présentées pourraient vouloir dire que la formule de calcul proposée par la Régie n'est pas conforme au profil de l'activité de travail au Canada et, encore moins, à celui du Québec. Est-ce la raison pour laquelle la rente moyenne versée aux nouveaux bénéficiaires est inférieure à celle versée à l'ensemble des bénéficiaires?

Si les données de base sur lesquelles se fonde la Régie pour penser sa réforme sont erronées, les futurs prestataires du RRQ risquent de recevoir de maigres prestations et de devoir compter sur les revenus du Supplément de revenu garanti financé par les revenus généraux du gouvernement fédéral. Risque-t-on ainsi de compromettre l'adhésion politique au RRQ si les revenus provenant de ce régime contributif sont trop faibles?

Ne pas pénaliser les personnes qui prennent soin de jeunes enfants

Les résultats de notre consultation effectuée en décembre 2003 indiquent que les entreprises sont plutôt partagées à l'idée de créditer des gains de façon à compenser pour la baisse des gains pendant la période où, généralement, la femme s'occupe davantage des jeunes enfants. Toutefois, lorsqu'on remarque le fort pourcentage d'entreprises (29,9 %) qui ne savent pas quoi en penser, on peut, sans doute, croire que plusieurs d'entre elles sont incertaines quant à l'effet de cette modification pour les femmes.

Par ailleurs, si on part du principe que le RRQ doit s'adapter à la nouvelle réalité du marché du travail, il se peut qu'actuellement de plus en plus de pères prennent soin des jeunes enfants alors que les mères occupent un emploi mieux rémunéré que leur conjoint. Serait-il possible de prendre en compte cette réalité émergente?

Les entreprises membres du CPQ qui ont répondu à notre dernière consultation sur la retraite se sont dites d'accord à 52 % avec l'idée de relever le taux de cotisation de 9,9 % à 10,25 % afin de conserver la santé financière du régime. C'est une majorité, mais une majorité faible.

Protéger la santé financière du régime

Les entreprises membres du CPQ qui ont répondu à notre dernière consultation sur la retraite se sont dites d'accord à 52 % avec l'idée de relever le taux de cotisation de 9,9 % à 10,25 % afin de conserver la santé financière du régime. C'est une majorité, mais une majorité faible. Près de 40 % ont dit être en désaccord. Il est vrai que les cotisations ont été haussées récemment et que, dans le contexte d'un

dollar canadien fort, des cotisations plus élevées se traduisent par des coûts supplémentaires et une compétitivité moins forte.

Ces données indiquent que les entreprises souhaitent que le RRQ soit géré de manière à protéger la santé financière du régime. Elles sont prêtes à faire leur part, mais il ne faudrait pas que les hausses de cotisations soient trop importantes.

Nous voulons également attirer votre attention sur le cas des travailleurs autonomes qui payent la totalité des cotisations et pour qui une hausse pourrait être difficile à absorber.

Il nous paraît important de voir à prendre en compte les conséquences des modifications proposées pour les régimes complémentaires avant de procéder à modifier le régime.

Assurer une cohérence avec les régimes de retraite complémentaires

Il va sans dire que les modifications au RRQ ont des incidences sur les régimes de retraite complémentaires. Le document de consultation est muet sur le sujet. Il nous paraît important de voir à prendre en compte les conséquences des modifications proposées pour les régimes complémentaires avant de procéder à modifier le régime.

De la même manière, nous exprimons notre souhait de voir à ce que la Régie continue à maintenir une équivalence entre le RRQ et le Régime de pension du Canada. Il est vrai que les deux régimes n'ont pas besoin d'être identiques. À cet effet, les problèmes de vieillissement de la population active au Québec sont nettement plus prononcés que dans le reste du Canada et nécessitent que le gouvernement du Québec prenne acte de la question rapidement afin d'améliorer la participation active des personnes de 60 ans et plus.

Préserver la solidarité intergénérationnelle

Compte tenu de l'évolution de la couverture des régimes privés de retraite et de l'importance que prennent de plus en plus les régimes à cotisations déterminées, on peut penser que plusieurs de nos enfants auront plus de difficultés financières à leur retraite que nous en avons.

Il est prévu dans les documents de consultation que les modifications proposées auront un impact positif dans l'avenir sur le niveau des prestations. Nous espérons que la réalité du marché du travail permette qu'il en soit ainsi.

Le CPQ est d'avis que les personnes doivent compléter les rentes des régimes publics au moyen de leur épargne personnelle et au moyen de régimes de retraite complémentaires. Nous accueillons positivement les efforts entrepris par la RRQ pour mieux renseigner les Québécois sur l'épargne qu'ils doivent réaliser pour s'assurer d'une sécurité financière à la retraite. « Question retraite » et « Simul retraite » sont des initiatives fort heureuses puisque peu de gens connaissent les sommes qu'ils doivent épargner pour préparer leur retraite.

Les cohortes de personnes qui prennent leur retraite et qui prendront leur retraite dans les prochaines années ont bénéficié d'un rendement plus élevé sur leurs cotisations que les jeunes qui contribuent à des taux de 9,9 % depuis 2002.

Toutefois, le marché du travail a changé depuis 20 ans. Par exemple, le nombre de travailleurs autonomes et à temps partiel a augmenté. La taille des grandes entreprises a diminué. L'incertitude sur les marchés financiers s'est accrue, affectant la capacité des entreprises d'offrir des régimes de retraite dont les prestations sont proportionnelles aux salaires gagnés. Compte tenu de l'évolution de la couverture des régimes privés de retraite et de l'importance que prennent de plus en plus les régimes à cotisations déterminées, on peut penser que plusieurs de nos enfants auront plus de difficultés financières à leur retraite que nous en avons. À moins qu'ils vivent de nos héritages... mais il ne faut peut-être pas trop y compter.

Enfin, le CPQ voudrait exprimer l'importance pour lui de protéger la solidarité intergénérationnelle sous-jacente au RRQ ainsi qu'au RPC. Les cohortes de personnes qui prennent leur retraite et qui prendront leur retraite dans les prochaines années ont bénéficié d'un rendement plus élevé sur leurs cotisations que les jeunes qui contribuent à des taux de 9,9 % depuis 2002.

Nous sommes prêts à consulter nos membres sur des scénarios que la Régie pourrait envisager pour assurer une meilleure équité intergénérationnelle. Peut-être serait-il intéressant d'étudier la possibilité d'augmenter la prestation de retraite pour les gens qui prendront leur retraite dans 30 ou 40 ans en augmentant, par exemple, la pension maximale de 25 à 30 ou 35 % du maximum des gains assurables. Quand les *baby boomers* n'existeront plus, il sera sans doute possible de penser augmenter la rente pour les générations à venir sans pour autant augmenter les cotisations. Cela permettrait d'assurer une meilleure équité entre les générations et garantirait que les cotisations versées par les jeunes d'aujourd'hui serviront à financer aussi leur retraite de base quand la bulle démographique se sera résorbée, plutôt que d'aboutir dans les revenus généraux des gouvernements qui suivront⁷.

⁷ Rappelons que le RRQ et le RPC sont des régimes contributifs peu généreux par rapport aux régimes contributifs américain (OASDI) et européens qui promettent plus de 25 % de plus de 1,5 à 2 fois la moyenne des gains.

ANNEXE

La Régie des rentes du Québec mènera une consultation publique à l'hiver 2004 afin d'adapter le régime de rentes aux nouvelles réalités du marché du travail québécois. Le CPQ, avant de participer à cette consultation, veut connaître votre avis sur cinq propositions de modifications du régime québécois.

Propositions	Favorable	Non favorable	Ne sais pas
Une modification permettant aux travailleurs de 60 ans et plus de réclamer leur rente de retraite tout en occupant encore un emploi	66,7 %	25 %	8,3 %
Le maintien de l'obligation de cotiser si le bénéficiaire travaille après avoir commencé à recevoir sa rente (les cotisations additionnelles contribuant à augmenter la rente jusqu'au maximum payable)	77 %	15,6 %	7,3 %
Pour chacune des années où une personne s'est occupée d'un enfant de moins de 7 ans, créditer des gains de façon à hausser ceux de ces années à hauteur des gains moyens du reste de la carrière	38,9 %	31,5 %	29,5 %
Une bonification du facteur actuariel qui ne pénaliserait plus les personnes qui différeront leur retraite au-delà de 65 ans	77 %	13,5 %	9,4 %
Un relèvement du taux de cotisation de 9,9 % à 10,25 % afin de conserver la santé financière du Régime si les rendements financiers de l'année 2003 s'avéraient aussi mauvais que ceux des années 2001 (-4,8 %) et 2002 (-10,0 %)	52 %	39,6 %	8,3 %

Ce questionnaire a été adressé, sous pli personnel, aux 303 présidents, vice-présidents ou directeurs exécutifs des entreprises membres du CPQ. Cent cinq (105) de ces questionnaires dûment remplis ont été retournés dans les délais fixés.