

2012

Évaluation du système québécois de sécurité financière à la retraite par rapport à celui d'autres pays industrialisés



Rédaction

Denis Carbonneau
Claire Leroux
Gilbert Ouellet

Collaboration

Liane Bourdages

Mise en page

Myriam Duquet

Révision linguistique

Sylvie Émond

Graphisme

Nicholas Grenier

Date de parution

Janvier 2012

Il est possible d'obtenir, sur demande, d'autres données ne paraissant pas dans la présente publication. Ce document est disponible sur le site Web de la Régie : **www.rrq.gouv.qc.ca**

Le contenu de cette publication peut être reproduit en tout ou en partie, à condition que la source soit mentionnée.

Pour tout renseignement, commentaire ou suggestion, s'adresser à :

Service des statistiques et des sondages

Régie des rentes du Québec
Case postale 5200
Québec (Québec) G1K 7S9
statistiques@rrq.gouv.qc.ca

Dépôt légal

1^{er} trimestre 2012
Bibliothèque et Archives nationales du Québec

ISBN

978-2-550-63549-9 (Version imprimée)
978-2-550-63550-5 (Version électronique)

© Régie des rentes du Québec, 2012

Table des matières

Introduction	9
1. Structure générale des systèmes de sécurité financière à la retraite	11
1.1. Québec et Canada.....	11
1.2. Allemagne.....	13
1.3. États-Unis	14
1.4. France.....	15
1.5. Italie	18
1.6. Japon	20
1.7. Pays-Bas	21
1.8. Royaume-Uni.....	22
1.9. Suède	23
1.9.1. Ancien système public de retraite	23
1.9.2. Nouveau système public de retraite	24
2. Réformes récentes et à venir.....	27
2.1. Québec	27
2.1.1. Favoriser la retraite progressive	27
2.1.2. Hausse du taux de cotisation	27
2.1.3. Retraite anticipée ou ajournée	27
2.1.4. Incitation à l'épargne-retraite individuelle	29
2.2. Canada	29
2.2.1. Retraite anticipée ou différée.....	29
2.2.2. Favoriser la retraite progressive	29
2.2.3. Retranchement de faibles gains.....	29
2.2.4. Incitation à l'épargne-retraite individuelle	30
2.3. Allemagne	30
2.3.1. Mécanisme automatique pour les prestations et les cotisations	30
2.3.2. Augmentation de l'âge de la retraite.....	30
2.3.3. Soutien à l'embauche de travailleurs âgés.....	30
2.4. États-Unis	30
2.4.1. Augmentation de l'âge de la retraite.....	30
2.4.2. Retraite anticipée.....	31
2.4.3. Retraite ajournée	31
2.4.4. Hausse du taux de cotisation	31
2.5. France.....	31
2.5.1. Augmentation de l'âge de la retraite.....	31
2.5.2. Périodes de soin aux enfants et de congés de maternité	32
2.5.3. Retraite anticipée en raison d'une longue carrière ou d'une incapacité	32
2.5.4. Travailleurs vieillissants.....	33

2.6.	Italie	33
2.6.1.	Augmentation de l'âge de la retraite.....	33
2.7.	Japon	33
2.7.1.	Taux de cotisation, taux de remplacement et prestations.....	33
2.7.2.	Augmentation de l'âge de la retraite.....	34
2.7.3.	Travailleurs vieillissants.....	34
2.7.4.	Cotisations et prestations	34
2.8.	Pays-Bas	35
2.8.1.	Augmentation de l'âge de la retraite.....	35
2.9.	Royaume-Uni.....	35
2.9.1.	Augmentation de l'âge de la retraite.....	35
2.9.2.	Indexation des prestations.....	35
2.9.3.	Cotisations.....	35
2.9.4.	Incitation à l'épargne-retraite individuelle	35
2.10.	Suède	36
2.10.1.	Réduction d'impôt pour les personnes de plus de 65 ans	36
2.10.2.	Taux de cotisation	36
3.	Environnement démographique et économique	39
3.1.	Démographie	39
3.1.1.	Diminution de la natalité : moins de cotisants à long terme	39
3.1.2.	Augmentation de l'espérance de vie : des rentes payables plus longtemps	40
3.1.3.	Hausse des ratios de passivité.....	41
3.2.	Croissance économique, marché du travail et productivité.....	43
3.3.	Survol des conséquences, sur les régimes de retraite, de la crise financière de 2008-2009 et de la récession économique qui a suivi	44
3.4.	Répercussions de la crise financière sur les régimes de retraite	45
3.5.	Conséquences de la récession économique sur les régimes de retraite.....	46
4.	Caractéristiques des régimes de retraite publics.....	47
4.1.	Âge de la retraite	47
4.2.	Taux de remplacement brut du revenu.....	54
5.	Bien-être des personnes âgées.....	57
5.1.	Revenu disponible	57
5.2.	Sources de revenu des personnes âgées.....	62
5.3.	Taux de faible revenu	63
5.4.	Taux d'épargne des ménages	65
5.5.	Insuffisance des rentes de retraite	66
5.6.	Défi de l'insuffisance des rentes de retraite	67
5.7.	Inégalité des revenus.....	70
6.	Coût et financement des pensions	75

6.1.	Coût des pensions	75
6.1.1.	Dépenses publiques liées aux pensions au Québec	75
6.1.2.	Comparaison internationale du coût des pensions publiques	76
6.2.	Actifs des régimes de retraite	77
6.3.	Modes de financement	78
6.4.	Stratégies de financement à long terme.....	79
6.4.1.	Limite imposée au taux de cotisation du régime public.....	79
6.4.2.	Création de fonds de réserve	80
	Conclusion	83
	Bibliographie	85
	Annexe - Mécanismes publics de gouvernance des régimes	89

Avant-propos

La Régie des rentes du Québec s'est dotée d'un plan stratégique pour les années 2006 à 2011. Son plan d'action pour l'année 2011 prévoit la production d'une étude ayant pour objet d'analyser le système de retraite québécois et de le comparer à celui d'autres pays industrialisés.

Certes, le Québec peut se vanter d'avoir établi un système de retraite jugé performant. Son modèle est souvent cité en exemple, autant pour son financement bien encadré que pour ses effets bénéfiques sur le revenu des personnes âgées. Toutefois, il devient nécessaire de procéder à une évaluation plus formelle du système afin de s'en assurer.

Le *Plan stratégique 2006-2011* de la Régie mentionne que celle-ci contribue à l'élaboration de la politique gouvernementale en matière de sécurité sociale. Dans ce contexte, la présente étude constitue donc une analyse en profondeur des divers volets du système de retraite québécois et une comparaison systématique avec ce qui existe dans les autres pays. Cette évaluation permettra de confirmer les impressions au moyen d'un bilan complet et méthodique ainsi que de cerner les forces et les aspects à améliorer de notre système, en s'inspirant au besoin des bonnes pratiques qui existent dans les pays ayant un système comparable au nôtre.

Il faut toutefois faire certaines mises en garde pour éviter de tirer des conclusions trop hâtives. En effet, toute comparaison doit se faire en tenant compte des contextes différents dans lesquels ces régimes se sont développés et évoluent. La réalité historique, politique et économique d'un pays conduit à un système de retraite basé sur des principes qui lui sont propres ainsi qu'à une vision particulière de la manière de partager les responsabilités entre l'État, les entreprises et les individus. Toute analyse comparative doit donc prendre en considération ces différences afin de dresser un bilan équitale.

Le présent rapport s'inscrit dans un ensemble d'études sur la retraite que la Régie réalise régulièrement. Une connaissance plus approfondie des régimes et des comportements des clientèles permettra à la Régie de mieux orienter ses actions pour que nous puissions mieux bâtir ensemble l'autonomie financière à la retraite des Québécoises et Québécois.

Denys Jean

Président-directeur général

Introduction

D'entrée de jeu, il est bon de connaître comment les pays ont été choisis pour la comparaison. D'abord, ceux que nous avons sélectionnés sont des pays industrialisés dont les systèmes de sécurité financière à la retraite sont bien implantés. La disponibilité des données et la langue utilisée dans les documents (français ou anglais) pour l'ensemble des thèmes proposés dans l'étude étaient également des facteurs prépondérants. En 2004, la Régie a réalisé une étude qui portait sur des thèmes semblables. Il apparaissait donc important de choisir les mêmes pays pour qu'une comparaison dans le temps soit possible. Une diversification des régimes permet également d'avoir un éventail de systèmes différents afin d'en tirer certains constats généraux intéressants qui peuvent être exportables ailleurs. La taille de la population était également un critère à considérer.

Chaque pays a un système de sécurité financière avec des structures et des objectifs qui lui sont propres. L'évaluation comparative présentée dans ce rapport vise donc à montrer dans quelle mesure le système québécois atteint ses objectifs et comment il se compare à des systèmes étrangers qui ont été mis en place à d'autres époques. Ceux-ci peuvent faire face à des contextes démographiques et économiques différents et il est possible que leur structure se distingue grandement de celle du régime québécois. De plus, la crise financière de 2008-2009 a permis de mettre en lumière la fragilité des régimes de retraite et l'opportunité de faire le point sur les modifications qu'il faudra leur apporter à court ou à long terme.

Afin de mettre en contexte l'analyse comparative, le premier chapitre décrit sommairement, pour chacun des pays, la structure générale de leurs régimes de retraite. Le chapitre suivant, quant à lui, présente les aspects les plus marquants des récentes réformes dans chacun des pays.

Le troisième chapitre fait état des réalités actuelles et projetées concernant l'évolution des populations et du marché du travail. Il fait de plus ressortir les pressions que les régimes de retraite subiront au cours des prochaines décennies ainsi que les répercussions de la récente crise financière.

Le chapitre quatre présente les principales caractéristiques des régimes de retraite publics, alors que le chapitre cinq propose une comparaison du bien-être économique des personnes âgées au Québec et dans le monde. Nous y abordons la question de l'adéquation du revenu, des sources de revenu, de la pauvreté chez les personnes âgées, de l'épargne, du remplacement du revenu à la retraite et de l'inégalité des revenus. Ce chapitre permet de démontrer comment les régimes de retraite ont, jusqu'à maintenant, rempli leur rôle de soutien du revenu.

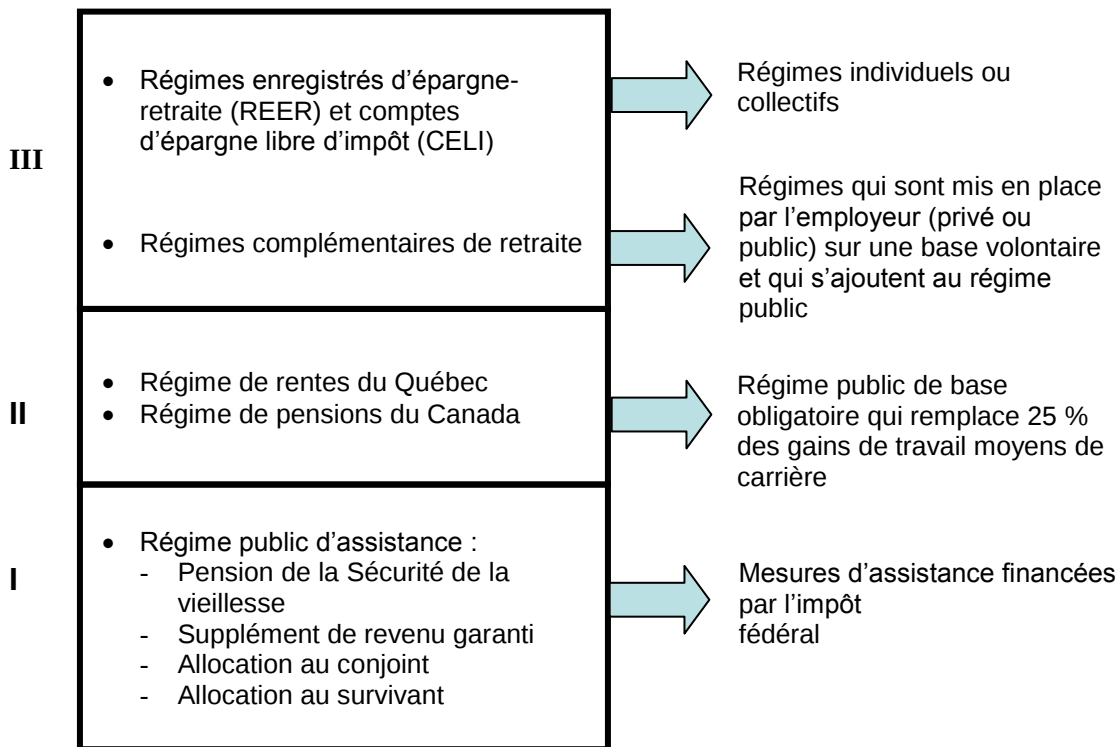
Au dernier chapitre, le lecteur trouvera une comparaison du coût et du financement des régimes de retraite en vigueur dans plusieurs pays. Pour conclure, un sommaire des points forts et des points faibles du système québécois par rapport à celui de pays industrialisés est présenté.

1. Structure générale des systèmes de sécurité financière à la retraite

Ce chapitre donne une description sommaire des systèmes de retraite des pays étudiés.

1.1. Québec et Canada

Au Québec et au Canada, le système se compose de trois paliers :



Le **palier I** est le programme de la Sécurité de la vieillesse. Ce programme est financé par l'État (par l'impôt fédéral). Il comprend la pension de la Sécurité de la vieillesse (PSV), le Supplément de revenu garanti (SRG), l'Allocation au conjoint et l'Allocation au survivant. Toutes ces prestations sont rajustées tous les trois mois, soit en janvier, en avril, en juillet et en octobre de chaque année, selon l'augmentation du coût de la vie, laquelle est mesurée par l'indice des prix à la consommation.

- 1) La pension de la Sécurité de la vieillesse est versée à tout Canadien ou résident légal du Canada, âgé de 65 ans ou plus, qui répond à certaines conditions de résidence. Une personne qui a résidé au Canada après l'âge de 18 ans, et ce, pendant des périodes qui totalisent au moins 40 ans, peut être admissible à la pleine pension. Les antécédents de travail ne servent pas à déterminer l'admissibilité et il n'est pas nécessaire d'avoir cessé de travailler. Le montant de la pension est déterminé par la durée de résidence au Canada.

- 2) Le Supplément de revenu garanti est destiné aux aînés à faible revenu qui reçoivent la pension de la Sécurité de la vieillesse. Il s'agit d'une prestation mensuelle qui varie selon les revenus et la situation familiale. Généralement, le revenu gagné au cours de l'année civile antérieure sert à déterminer le montant de la prestation. Le SRG constitue une mesure d'assistance dont le montant diminue dès que la personne ou le couple peuvent subvenir à leurs besoins d'une autre façon. Dans le cas d'un pensionné célibataire, veuf, divorcé ou séparé, le supplément maximal mensuel est réduit de 1 \$ pour chaque tranche de 2 \$ provenant d'un autre revenu mensuel. Dans le cas d'un couple dont les deux époux ou conjoints de fait reçoivent la pension de la Sécurité de la vieillesse, le supplément maximal mensuel de chaque pensionné est réduit de 1 \$ pour chaque tranche de 4 \$ provenant de leur autre revenu mensuel combiné. De plus, autant pour le pensionné célibataire que pour le couple, une exemption de revenu de 3 500 \$ est accordée.
- 3) Une allocation peut être versée à l'époux ou au conjoint de fait (Allocation au conjoint) d'un pensionné de la Sécurité de la vieillesse ou encore à un survivant (Allocation au survivant). Le demandeur doit être âgé de 60 à 64 ans (le versement cesse lorsque le bénéficiaire atteint l'âge de 65 ans). Pour qu'une personne soit admissible à cette allocation, le revenu combiné annuel du couple ou le revenu annuel du survivant ne doit pas dépasser une certaine limite (établie tous les trois mois). Les prestations de la Sécurité de la vieillesse et du Supplément de revenu garanti ne sont pas prises en considération pour établir le revenu annuel combiné. L'Allocation au conjoint cesse d'être versée si le pensionné n'a plus droit au Supplément de revenu garanti ou que le couple se sépare ou divorce. Quant à l'Allocation au survivant, elle prend fin si le conjoint survivant se remarie ou vit en union de fait pendant plus de 12 mois.

Le **palier II** est constitué du Régime de rentes du Québec (RRQ) et du régime équivalent ailleurs au Canada, le Régime de pensions du Canada (RPC), qui sont des régimes publics financés par des cotisations. Ce deuxième palier assure une couverture financière à l'ensemble des travailleurs dont les gains de travail annuels sont supérieurs à 3 500 \$. Il existe toutefois un plafond concernant le maximum des gains de travail sur lesquels les travailleurs doivent cotiser. En 2011, le taux de cotisation était de 9,9 %, partagé également entre l'employeur et l'employé. Le travailleur indépendant, quant à lui, paie les deux parts. La rente de retraite équivaut à 25 % des gains moyens sur lesquels le bénéficiaire a cotisé durant toute sa carrière. Elle est indexée annuellement en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation.

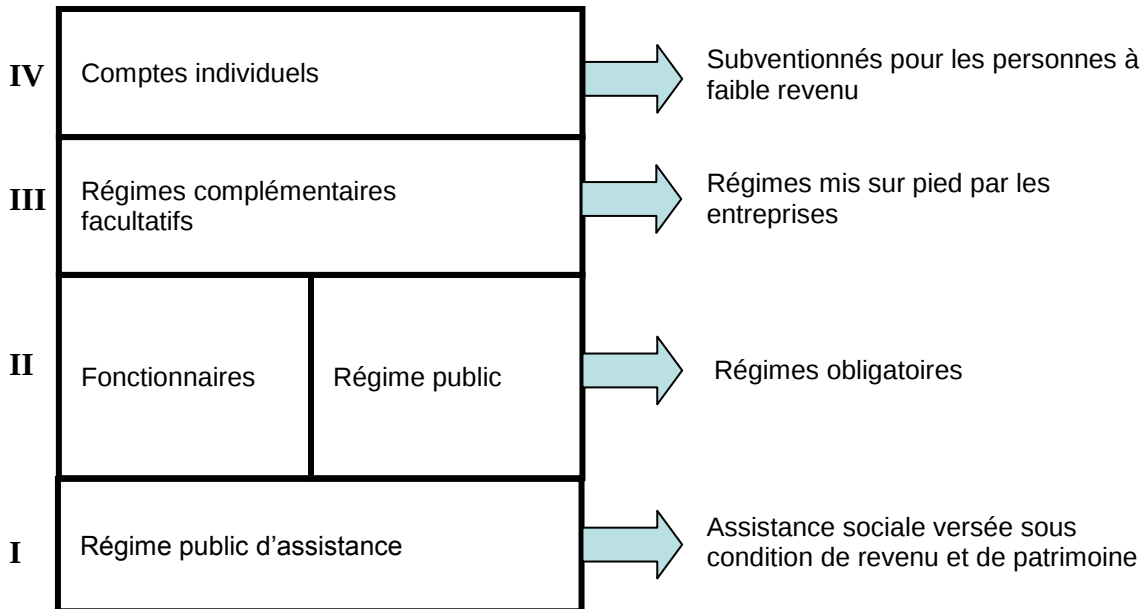
Au **palier III**, on trouve les régimes complémentaires de retraite (RCR), les régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER) et les comptes d'épargne libre d'impôt (CELI).

- 1) Les régimes complémentaires de retraite sont généralement mis en place par l'employeur sur une base volontaire. Ils peuvent être à prestations déterminées ou à cotisation déterminée.
- 2) Le REER est un régime dont les règles sont fixées par une loi fédérale, la *Loi de l'impôt sur le revenu*. Les sommes versées dans un REER sont déductibles du revenu imposable, jusqu'à concurrence de 18 % du revenu de l'année précédente. Il existe toutefois un maximum annuel. Ce calcul tient aussi compte des autres valeurs acquises dans un régime complémentaire de retraite. Tout revenu accumulé dans le régime est habituellement exempt d'impôt pendant le temps où les fonds demeurent dans le régime. Contrairement au régime complémentaire de retraite, le REER n'est généralement pas immobilisé : les fonds peuvent en être retirés en tout temps avant l'âge de la retraite. Toutefois, il faut payer de l'impôt au moment du retrait.
- 3) Quant au CELI, bien qu'il ne soit pas un instrument enregistré d'épargne destiné exclusivement à la retraite, il demeure néanmoins un outil qui permet de gagner un revenu de placement libre d'impôt afin de combler plus facilement les besoins à la retraite. Le CELI peut s'ajouter au REER. Les résidents canadiens âgés de 18 ans et plus peuvent cotiser jusqu'à 5 000 \$ par année. Cette limite est indexée annuellement sur l'inflation et arrondie au 500 \$ le plus près. Les sommes cotisées ne sont pas déductibles du revenu. De plus, le

revenu de placement et les sommes retirées ne sont pas imposés. Les droits de cotisation inutilisés des années antérieures sont reportés aux années futures et s'accumulent.

1.2. Allemagne

Le régime allemand peut être représenté par le schéma suivant :



Au **palier I**, le régime d'assistance sociale allemand prévoit une prestation d'aide sociale (*Grundsicherung*) pour les personnes âgées, versée sous condition de revenu et de patrimoine du bénéficiaire et de son conjoint.

Le régime public que l'on trouve au **palier II** est obligatoire pour les salariés et certains travailleurs autonomes, à l'exception des fonctionnaires qui sont couverts par un régime distinct. Le montant de la pension dépend du nombre d'années d'affiliation et des cotisations versées. Il s'agit d'un système par points. Le nombre de points obtenus chaque année est égal à la rémunération du salarié divisée par le salaire moyen des assurés. Un assuré ne peut pas accumuler plus de deux points par an. Il n'existe pas de pensions minimale et maximale.

Les régimes complémentaires facultatifs des entreprises (**palier III**) ont traditionnellement joué un rôle mineur en Allemagne. Ce sont en général de grandes entreprises qui les offrent. Le régime typique est à prestations déterminées, mais on remarque une hausse des régimes à cotisation déterminée. Des régimes professionnels existent également. Ils sont facultatifs la plupart du temps, car seules quelques conventions collectives prévoient l'affiliation automatique.

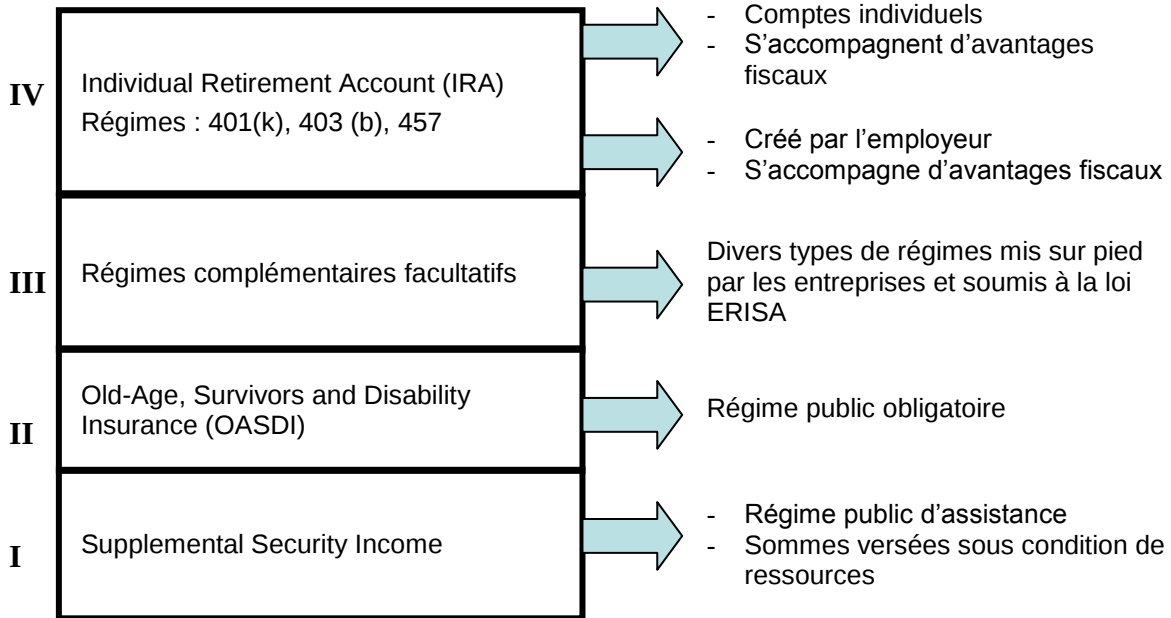
Au **palier IV**, l'épargne facultative individuelle bénéficie d'une aide de l'État et d'avantages fiscaux.

L'aide se présente sous la forme d'une subvention directe pour les bas salariés. Celle-ci est versée au compte d'épargne du bénéficiaire. Elle se compose d'un montant de base et d'un supplément pour chaque enfant ayant donné droit au versement d'une allocation familiale l'année précédente. Elle tient compte aussi du revenu. Le taux de cotisation qui permet de bénéficier au maximum de la subvention pouvant être accordée a augmenté progressivement entre 2002 et 2008 pour atteindre 4 % du salaire brut.

L'aide a la forme d'une exonération fiscale pour les ménages à revenu élevé. La déduction de l'épargne retraite individuelle du revenu imposable est un incitatif alternatif à la subvention. Le plafond de déduction fiscale a progressivement augmenté entre 2002 et 2008.

1.3. États-Unis

Le schéma qui suit représente le système de retraite américain :



Au **palier I**, le régime fédéral d'assistance *Supplemental Security Income* prévoit le versement de prestations aux personnes à faible revenu de 65 ans et plus, sous condition de ressources. Les États peuvent aussi verser des sommes supplémentaires.

Le régime public de base que l'on trouve au **palier II**, l'*Old-Age, Survivors and Disability Insurance*, vise l'ensemble des salariés et des travailleurs autonomes. Il procure une rente calculée sur les gains mensuels moyens indexés que le bénéficiaire a réalisés durant sa carrière. À ce montant s'ajoutent des suppléments pour un conjoint ou des enfants à charge.

Les régimes complémentaires (**palier III**) sont facultatifs et soumis à diverses règles en ce qui a trait à la participation, à l'acquisition, au financement, au placement, aux prestations et aux modifications, en vertu de l'*Employee Retirement Income Security Act*.

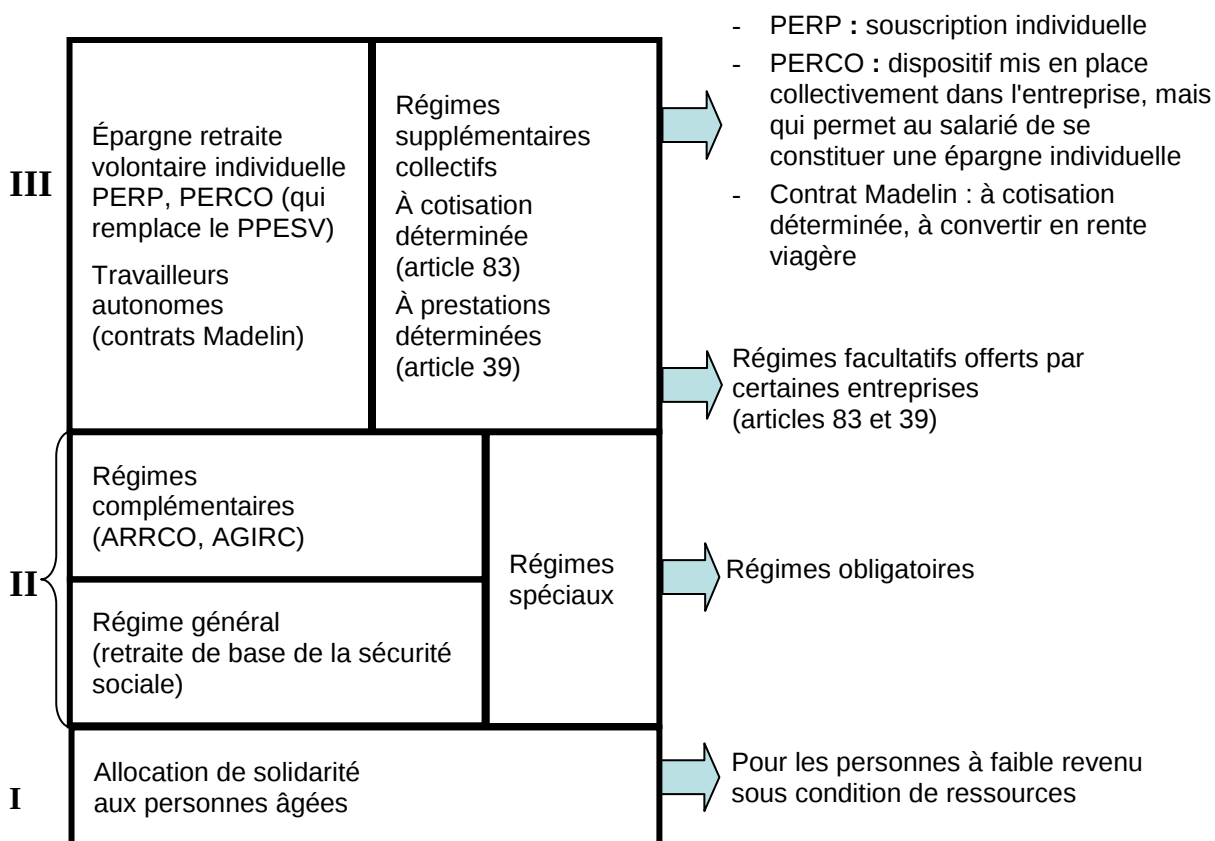
En plus des régimes complémentaires, d'autres types de régimes ont été mis en place au cours des années (**palier IV**) :

- Les *Individual Retirement Accounts* sont des régimes individuels d'épargne en vue de la retraite qui s'accompagnent d'avantages fiscaux. Les travailleurs couverts par des régimes complémentaires peuvent y contribuer (il y a toutefois un plafond).
 - Le *Simplified Employee Pension Individual Retirement Account*, ou SEP IRA, est un compte individuel IRA choisi par les employeurs, généralement des petites entreprises qui ne peuvent mettre en place un régime pour leur entreprise. L'employeur cotise pour ses employés. Les travailleurs autonomes peuvent aussi choisir ce type de compte.

- Le *Savings Incentive Match Plans for Employees of Small Employers* (SIMPLE IRA) est un type de compte de retraite individuel qui est fourni par l'employeur et qui ressemble à un 401(k), mais avec des limites de contribution plus faibles, des règles de fonctionnement plus simples et des frais de gestion moins élevés.
- Les cotisations au Roth IRA ne sont pas déductibles et les retraits ne sont pas imposables. Les fonds, placés pour un minimum de 5 ans, ne peuvent pas être retirés avant l'âge de 59 ans et demi.
- Le **régime 401(k)** est un compte d'épargne-retraite à cotisation déterminée. L'employeur peut y verser une cotisation proportionnelle à celle de l'employé, et ce régime bénéficie d'un traitement fiscal favorable. Les travailleurs autonomes peuvent aussi cotiser à ce type de régime.
- Le **régime 403 (b)** est semblable aux régimes précédents, mais il vise les secteurs de l'éducation et de la santé publique ainsi que certains travailleurs d'organismes sans but lucratif.
- Le **régime 457** est un régime auquel l'employé contribue. Il est établi par un État ou par l'administration locale.

1.4. France

Le régime français comprend aussi trois paliers.



Au **palier I**, on trouve l'Allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA), qui est versée, sous conditions de ressources, aux personnes ayant de faibles revenus et étant âgées de 65 ans ou plus (60 ans en cas d'invalidité). Elle remplace les multiples composantes du minimum vieillesse. L'Allocation vient en complément des autres prestations que le bénéficiaire reçoit.

Le **palier II** comprend plusieurs composantes obligatoires, soit le régime général, les régimes de retraite complémentaires obligatoires et les régimes spéciaux.

- 1) Dans le régime général (la retraite de base), l'âge légal pour demander la pension de vieillesse est fixé à 62 ans pour les assurés nés le 1^{er} janvier 1955 ou après cette date. L'âge du taux plein (âge légal, plus 5 ans) est haussé et fixé à 67 ans pour les assurés nés à compter du 1^{er} janvier 1955. Un départ anticipé du travail est possible en cas de grand handicap, de longue carrière ou de pénibilité.

Le montant de la pension dépend de trois éléments :

- du salaire de base ou salaire annuel moyen : le salaire annuel moyen représente les salaires revalorisés sur lesquels les cotisations ont été versées. Depuis le 1^{er} janvier 2008 et pour tous les assurés nés après 1947, le salaire annuel moyen est calculé sur la base des 25 meilleures années;
 - du taux de liquidation : il est égal à 50 % lorsque la pension est liquidée à taux plein, c'est-à-dire lorsque la personne a accumulé, au cours de sa carrière, un nombre de trimestres au moins égal à la durée requise pour recevoir une pleine pension;
 - de la durée des périodes d'assurance et des périodes reconnues équivalentes. Au fil des réformes, la durée d'assurance pour le calcul de la pension a augmenté progressivement.
- 2) À la retraite de base s'ajoutent, pour les employés du secteur privé de l'industrie, du commerce, des services et de l'agriculture, des régimes de retraite complémentaires obligatoires, soit :
 - celui de l'Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés (ARRCO), qui gère le régime de retraite complémentaire de l'ensemble des salariés;
 - celui de l'Association générale des institutions de retraite des cadres (AGIRC) qui, comme le régime général, repose sur le mécanisme de la répartition.

Des points sont attribués en contrepartie des cotisations versées (ou sans contrepartie pour certaines périodes d'inactivité [chômage ou maladie, par exemple]).

Chaque mois, des cotisations sont prélevées sur le salaire brut et versées dans la caisse de retraite, avec les cotisations patronales. La caisse de retraite convertira ensuite les cotisations en points. Durant toutes les activités du salarié dans le secteur privé, y compris lors d'un changement d'employeur, ces points alimentent le compte.

Nombre de points de retraite par année =
$$\frac{\text{assiette de cotisation} \times \text{taux de cotisation}}{\text{salaire de référence}}$$

L'AGIRC et l'ARRCO ont chacune leur salaire de référence, aussi appelé « prix d'un point ». Celui-ci représente l'évolution du salaire moyen. Ce sont les représentants des organisations patronales et syndicales ainsi que les gestionnaires des régimes de retraite complémentaires qui décident, chaque année, de cette évolution.

Le montant annuel de la rente de retraite complémentaire se calcule en multipliant le nombre de points acquis au cours de toute la carrière (pas les 25 meilleures années) par la valeur du point (fixée au moment du départ à la retraite), puis en appliquant un coefficient d'anticipation en fonction de l'âge au départ à la retraite ou de la durée d'activité.

- 3) Des régimes spéciaux couvrent les fonctionnaires et les salariés d'entreprises publiques, dont les employés des industries électriques et gazières, et de la Société nationale des

chemins de fer, les policiers, les marins et les militaires. Ces régimes sont ordinairement plus généreux que ceux du secteur privé.

Le **palier III** inclut les modes d'épargne volontaires, individuels ou collectifs.

Le rôle important des systèmes obligatoires par répartition laisse peu de place à la mise sur pied de régimes volontaires, individuels ou collectifs. On peut cependant compléter la pension de retraite des régimes obligatoires.

1) Les régimes d'épargne

- Le Plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) présente toutes les caractéristiques de l'ancien Plan partenarial d'épargne salariale volontaire (PPESV). Système par capitalisation, il est mis en place au moyen d'un accord collectif de travail, y compris des régimes interentreprises.

Il prévoit le versement d'une rente viagère, mais l'accord collectif peut envisager une sortie de l'épargne en capital et donner également la possibilité au salarié de choisir entre ces deux éléments. D'autres exceptions sont aussi prévues (le décès du bénéficiaire ou du conjoint, l'expiration des droits du bénéficiaire à l'assurance chômage, l'invalidité du bénéficiaire, du conjoint ou des enfants). Les adhérents au PERCO bénéficient d'une exonération d'impôt sur le revenu.

- Le Plan d'épargne retraite populaire (PERP) a pour objectif d'assurer le versement de rentes viagères à l'âge de la retraite. D'autres garanties ont été prévues; elles prennent la forme d'une rente au conjoint, d'une rente temporaire d'éducation ou d'une rente d'invalidité.

Le PERP est un contrat d'assurance souscrit auprès d'une compagnie d'assurance, d'une institution de prévoyance ou d'un organisme de mutualité par un groupement d'épargne individuelle pour la retraite. Les versements sur les PERP sont plafonnés et déductibles. La déduction des cotisations est limitée à 10 % du revenu professionnel (jusqu'à concurrence de 8 fois le plafond annuel de la sécurité sociale). Le PERP est un produit ouvert à tous.

- Enfin, il existe aussi les contrats Madelin. La loi du 11 février 1994, dite « loi Madelin », a pour objectif de permettre aux travailleurs non salariés non agricoles (artisans, commerçants, industriels, ceux qui exercent une profession libérale) de bénéficier de compléments de pensions de retraite et de compléments de garanties de prévoyance personnelle, constitués des cotisations déductibles du bénéfice imposable. La conversion en rente viagère est possible, selon certaines modalités.

2) Les régimes supplémentaires

Les régimes collectifs comprennent les régimes supplémentaires à cotisation déterminée (article 83) ou à prestations déterminées (article 39).

- Les régimes de l'article 83 (en référence à l'article du *Code général des impôts*) sont des régimes collectifs à cotisation déterminée qui ont été mis en place au sein de l'entreprise et qui reposent sur un contrat d'assurance vie. Il peut concerner l'ensemble des salariés ou uniquement certaines catégories d'entre eux. Tous les salariés appartenant à la catégorie définie doivent adhérer au contrat collectif d'assurance vie. La sortie d'argent s'effectue sous forme de rente viagère. Des sorties en capital sont possibles en cas de décès, d'invalidité ou d'expiration des droits à l'assurance chômage.

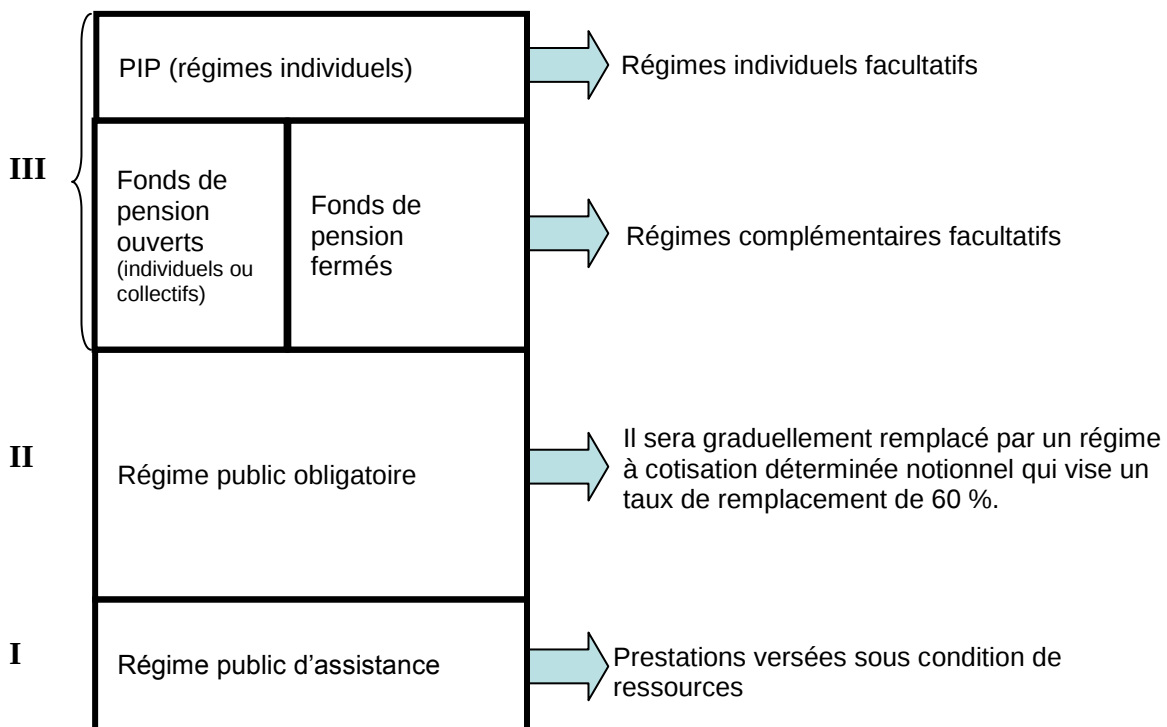
La création de ces régimes dépend du bon vouloir de l'employeur, bien que ceux-ci fassent souvent l'objet d'accords collectifs avec les partenaires sociaux. L'employeur doit financer les cotisations entièrement ou en partie. Le montant de celles-ci peut être modifié annuellement. Ces cotisations représentent, en moyenne, entre 3 % et 5 % du salaire brut.

Dans le cas où un travailleur changerait d'entreprise, le compte peut être transféré. Si la nouvelle entreprise n'est pas dotée d'un contrat « article 83 », le salarié peut conserver son compte dans son ancienne entreprise; en revanche, il ne peut y effectuer de versements, ni bénéficier de ceux de son ancien employeur.

- Les régimes de l'article 39 (en référence à l'article du *Code général des impôts*) sont, quant à eux, des régimes de retraite collectifs à prestations déterminées. On distingue deux catégories de régimes à prestations déterminées. Dans la première catégorie, la prestation correspond à un pourcentage du dernier salaire perçu avant la retraite, alors que dans la deuxième, elle est fixée en fonction d'un objectif total de pension.

1.5. Italie

Le système italien peut aussi être représenté par trois paliers.



Le **palier I** consiste en un régime public d'assistance qui prévoit le versement de prestations aux personnes âgées d'au moins 65 ans qui résident en Italie et dont les ressources ne dépassent pas un certain seuil. Ce régime tendra à disparaître avec l'implantation du nouveau régime des comptes capitalisés (second palier).

Au **palier II**, on trouve les régimes à prestations déterminées financés par répartition. Le taux de cotisation est de 32,7 % du salaire.

L'Institut national de la prévoyance sociale est chargé de gérer le régime public obligatoire ainsi que certains régimes spéciaux pour certaines catégories d'assurés. Ce système traverse une période de transition. La réforme Dini de 1996 a modifié de façon fondamentale le système de pension, le faisant passer d'un régime à prestations déterminées (l'ancien système) à un régime à cotisation déterminée notionnel (le nouveau système). En vertu du régime notionnel, chaque employé des secteurs public et privé est titulaire d'un compte individuel dans lequel on crédite « virtuellement » les cotisations de retraite qu'il verse au cours de sa carrière professionnelle. Au moment de la liquidation de la retraite, on convertit en rente le capital « virtuel » ainsi accumulé.

en lui appliquant un coefficient de conversion qui dépend de l'âge du départ à la retraite. Les coefficients de conversion ont été déterminés pour tenir compte de l'espérance de vie à l'âge du départ à la retraite.

Une longue période de transition a été prévue. Les deux systèmes de calcul des droits à la retraite coexisteront pendant une trentaine d'années. Depuis le 1^{er} janvier 1996, le système de retraite comprend trois catégories d'assurés définies selon la durée de cotisation antérieure :

- Les nouveaux arrivés sur le marché du travail relèvent entièrement du nouveau système de comptes individuels.
- Les assurés s'étant vu reconnaître 18 années ou plus de cotisations continueront à relever entièrement de l'ancien système. Ils recevront la totalité de leur pension selon les règles de l'ancien système.
- Les assurés s'étant vu reconnaître moins de 18 années de cotisation relèveront d'un système mixant les deux méthodes de calcul des droits à la retraite. Les droits acquis jusqu'au 31 décembre 1995 seront déterminés selon l'ancien système, et les droits acquis après cette date seront calculés proportionnellement, selon la nouvelle législation, en fonction de la période de cotisation.

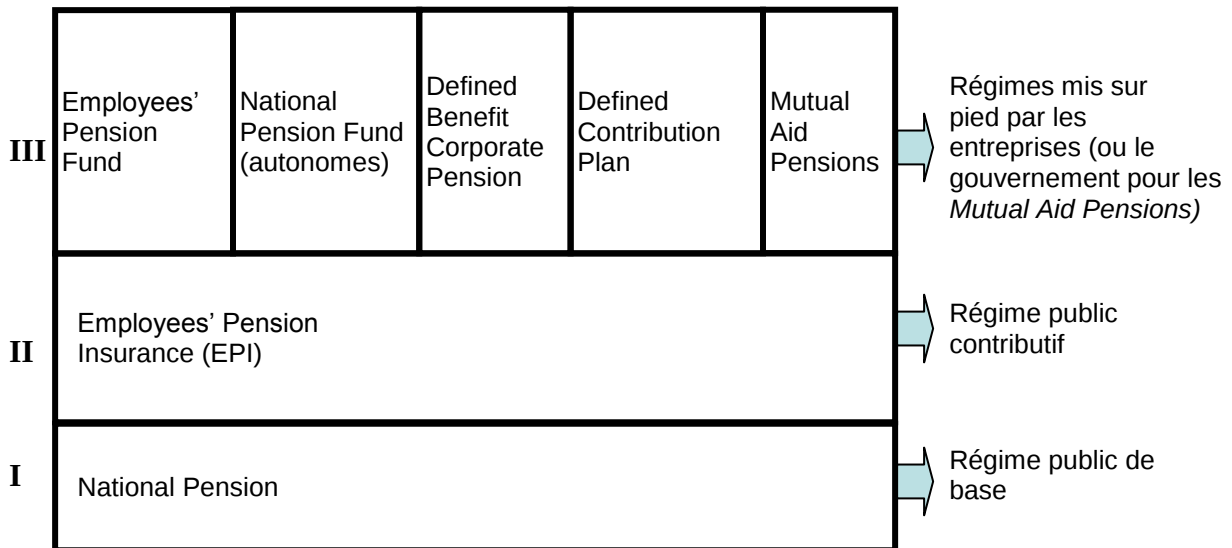
Ensuite, au **palier III**, on trouve les régimes complémentaires suivants :

- les fonds de pension « ouverts ». Ils sont ouverts aux individus (salariés et travailleurs autonomes) et aux groupes, à condition que ceux-ci ne soient pas visés par un fonds fermé. Ils sont administrés par des établissements financiers comme des banques ou des compagnies d'assurance. Ils sont moins populaires que les fonds fermés.
- les fonds de pension « fermés ». À cotisation déterminée, ils sont fermés dans le sens que seules certaines personnes peuvent y participer. Ils sont instaurés en vertu de conventions collectives (dans les entreprises ou par secteurs d'activité, ou encore sur une base territoriale). Salariés et employeurs peuvent y contribuer. Des fonds pour les travailleurs autonomes existent aussi.

On peut aussi opter pour un *polizze individuali pensionistica* (PIP). Les PIP sont des régimes de retraite individuels offerts par les banques et les compagnies d'assurance. Il peut y avoir une part de l'employeur, mais celle-ci n'est pas obligatoire. Les PIP entrent en compétition avec les fonds ouverts.

1.6. Japon

Ce résumé décrit la situation d'avant le tremblement de terre du 11 mars 2011.



Note : Le *Tax-Qualified Pension Plan* devrait être aboli en 2012.

Le régime japonais est complexe, mais on peut quand même le représenter par une structure à trois paliers. Les régimes des deux premiers paliers sont obligatoires et publics, alors que ceux du troisième palier sont optionnels. Environ 60 % des retraités dépendent essentiellement des régimes qui se trouvent aux deux premiers paliers.

Le **palier I** comprend un régime de base forfaitaire (*National Pension*) auquel doivent participer tous les travailleurs de 20 à 59 ans qui résident au Japon. Et pour les résidents japonais qui travaillent et qui ont de 60 à 64 ans, la cotisation à ce régime est volontaire.

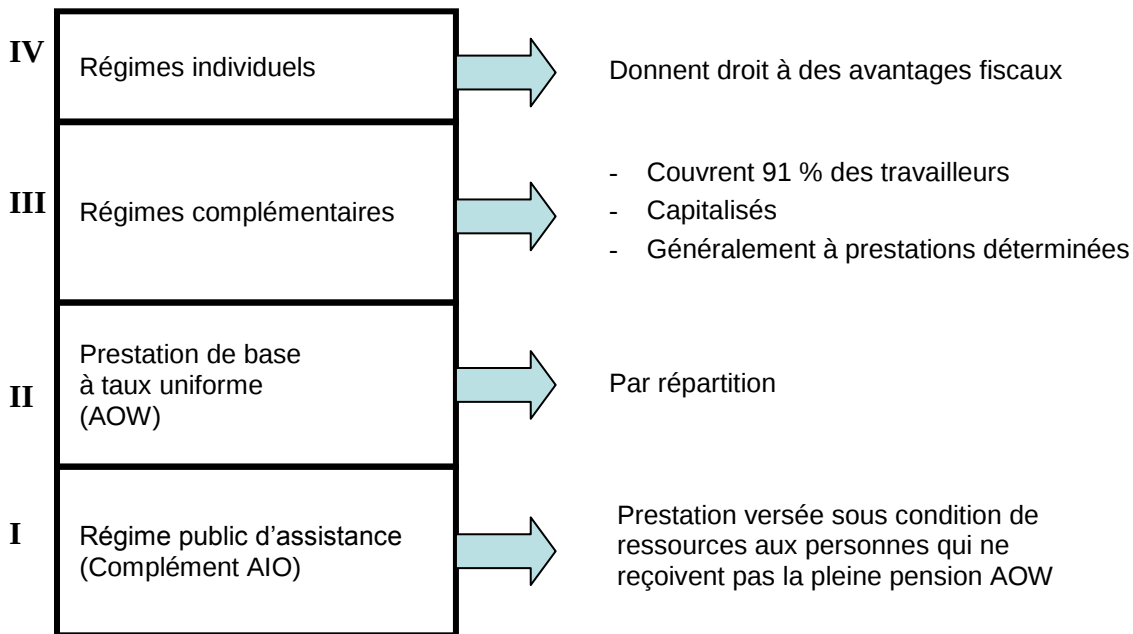
Au **palier II** se trouve un système contributif, l'*Employees' Pension Insurance* (EPI), qui couvre les employés des entreprises de plus de 5 salariés, jusqu'à 70 ans. Les travailleurs autonomes et les fonctionnaires sont donc exclus de ce régime.

Le **palier III** inclut plusieurs possibilités :

- 1) Les entreprises qui comptent au moins 1000 employés peuvent affecter une partie de la cotisation du EPI (*substitution part*) à un *Employees' Pension Fund*, qui doit offrir au moins 150 % de la valeur des prestations du EPI. Environ 15 % des employés participent à ce type de régime. Celui-ci est toutefois en décroissance depuis l'introduction de la *Defined Benefit Corporate Pension* et du *Defined Contribution Plan*.
- 2) Les comptes individuels des travailleurs autonomes : ils sont optionnels et gérés par la *National Pension Fund Association*.
- 3) Il existe aussi des régimes à prestations déterminées que l'on nomme *Defined Benefit Corporate Pension*.
- 4) Le *Defined Contribution Plan* est un régime à cotisation déterminée (individuel pour les travailleurs autonomes ou régime d'entreprise).
- 5) Les *Mutual Aid Pensions* sont des régimes obligatoires pour les fonctionnaires.

1.7. Pays-Bas

Les quatre composantes du régime des Pays-Bas sont les suivantes :



Le **palier I** est le régime public d'assistance. Les résidents des Pays-Bas qui ne perçoivent pas la prestation de base à taux uniforme (AOW) à taux plein et qui gagnent des revenus inférieurs au minimum de subsistance ont droit au complément de ressources AIO pour combler la différence avec ce minimum.

Le **palier II** représente la prestation de base à taux uniforme. Géré par l'État, ce régime prévoit le versement de prestations à taux uniforme à tous les résidents qui atteignent 65 ans. Il est financé par des cotisations prélevées sur les salaires et le taux est fixé par la loi à 17,90 % du salaire brut (plafonné). La rente complète est versée à toute personne qui a résidé aux Pays-Bas de 15 à 65 ans et qui, pour cette période, a cotisé chaque année sur ses gains de travail. Les droits à la pension augmentent en fonction de la durée d'assurance entre 15 et 65 ans (2 % par année pendant 50 ans).

Le montant de la pension de base est lié au salaire minimum (la pension nette pour une personne seule est égale à 70 % du salaire minimum). Lorsqu'un des deux membres du couple a moins de 65 ans, une allocation spéciale peut-être accordée pour conjoint à charge. Tout revenu de travail est soustrait de cette allocation. Cette allocation sera abolie pour les personnes qui atteindront 65 ans le 1^{er} janvier 2015 ou après cette date.

Au **palier III**, on trouve des régimes complémentaires de pensions professionnels. Grâce aux conventions collectives qui prévoient la participation à ces régimes, 91 % des travailleurs sont couverts.

La grande majorité de ces régimes sont des régimes salaires de carrière. Ils sont entièrement capitalisés et généralement à prestations déterminées. Seuls 10 % des travailleurs (en augmentation) qui en bénéficient relèvent d'un régime à cotisation déterminée.

Pour la gestion de ces régimes complémentaires, un employeur peut passer un contrat d'assurance complémentaire individuel ou collectif. Ces contrats, qui doivent répondre à certaines conditions, peuvent être conclus auprès de compagnies d'assurance vie.

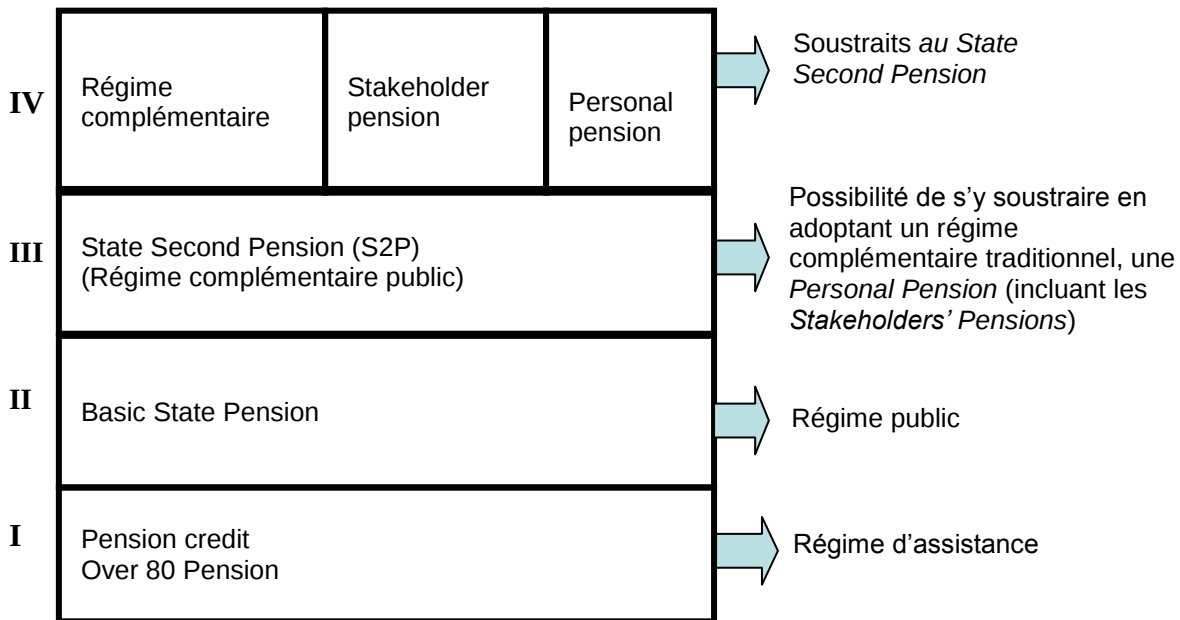
Il est aussi possible de créer une caisse de retraite d'entreprise ou d'adhérer à la caisse de retraite d'une association professionnelle. Ces caisses sont soumises au contrôle de l'État sur certains points, par exemple en ce qui concerne le placement des capitaux ou la garantie de paiement des prestations.

Sur demande des organisations syndicales et patronales, le gouvernement peut prescrire des modalités de retraite pour certaines branches professionnelles. Il existe également des caisses de retraite spéciales pour les personnes exerçant une profession libérale comme les médecins, les comptables ou les avocats.

Enfin, pour les régimes individuels (**palier IV**), la participation est volontaire. Ces régimes sont fondés sur des contrats conclus avec des compagnies d'assurance. Ils s'accompagnent de mesures fiscales.

1.8. Royaume-Uni

Le système de pension du Royaume-Uni se compose des paliers suivants :



Au **palier I**, la *Pension Credit* (crédit de pension) s'adresse aux retraités à faible revenu de 60 ans ou plus qui résident au Royaume-Uni. L'âge d'admissibilité passera graduellement de 60 à 65 ans entre 2010 et 2020, selon le même calendrier d'augmentation que l'âge de la retraite des femmes dans la *Basic State Pension*.

Pour sa part, la *Over 80 Pension*, qui est fondée sur la résidence, est destinée aux personnes âgées de 80 ans ou plus qui reçoivent moins que 60 % de la *Basic State Pension*. Le retraité doit avoir résidé au Royaume-Uni pendant au moins 10 années dans la période de 20 ans après l'âge de 60 ans. Toute pension publique ou pension de vieillesse est déduite de cette prestation.

Au **palier II**, la *Basic State Pension* est une pension publique de base à taux uniforme. Le montant est proportionnel au nombre d'années de contribution (en avril 2010, le maximum était atteint après 30 ans de contributions payées ou créditées). Le nombre d'années requises pour recevoir une pleine pension est réduit si l'assuré s'occupe d'un enfant ou d'un parent âgé ou handicapé. Une pension proportionnellement réduite est payée si l'assuré a au moins une année de contribution (pour les personnes ayant atteint l'âge d'admissibilité à la pension d'État le 6 avril 2010 ou après cette date).

Le **palier III** s'appelle la *State Second Pension* (S2P). Les travailleurs indépendants n'y ont pas accès. Il s'agit d'un autre régime de pensions de l'État dont il est possible de se soustraire. La pension s'ajoute à la pension de base. Elle est basée sur la moyenne des gains indexés.

Au **palier IV**, on trouve les régimes suivants :

1) Les régimes complémentaires

Les entreprises qui ne se soustraient pas à l'application du *State Second Pension* peuvent offrir un régime complémentaire dont les prestations s'ajouteront à cette pension. Ces régimes sont appelés *contracted-in*.

Les entreprises se soustraient (*contract-out*) à l'application de la *State Second Pension* en mettant sur pied un régime complémentaire de retraite au moins équivalent. L'employeur et les employés bénéficient alors d'un rabais sur la cotisation au régime public de rentes.

2) Les employeurs qui embauchent cinq personnes ou plus sont tenus de procurer une *Stakeholder Pension* à leurs employés, à moins qu'ils offrent un régime de pensions de rechange. Les *Stakeholder Pensions* sont disponibles pour tous les travailleurs, mais elles visent principalement les travailleurs à faible revenu des petites et moyennes entreprises.

3) Il est également possible de se soustraire au régime public sur une base individuelle, au moyen de régimes d'épargne appelés *Personal Pension Plans*. L'employé et l'employeur peuvent y contribuer. Une partie des fonds (25 %) peut être retirée comme somme forfaitaire à la retraite. Il y a deux types de régimes de pensions personnels : *Insured Personal Pensions* et *Self-Invested Personal Pensions*. Les *Stakeholder Pensions* font partie des *Insured Personal Pensions*.

Le gouvernement a annoncé, en mai 2006, un nouveau régime de pensions appelé *Personal Accounts* (qui sera remplacé par le *National Employment Savings Trust* (NEST) en octobre 2012).

1.9. Suède

Deux systèmes publics de retraite coexistent dans ce pays, et les Suédois y cotisent selon leur année de naissance. Les personnes nées avant 1938 relèvent de l'ancien système, alors que celles dont l'année de naissance se situe entre 1938 et 1953 relèvent à la fois de l'ancien et du nouveau système, avec une part croissante du nouveau système selon un mode de répartition prédéterminé. La génération née en 1954 sera la première à bénéficier entièrement du nouveau système, lorsqu'elle atteindra l'âge minimal de départ à la retraite de 61 ans en 2015.

1.9.1. Ancien système public de retraite

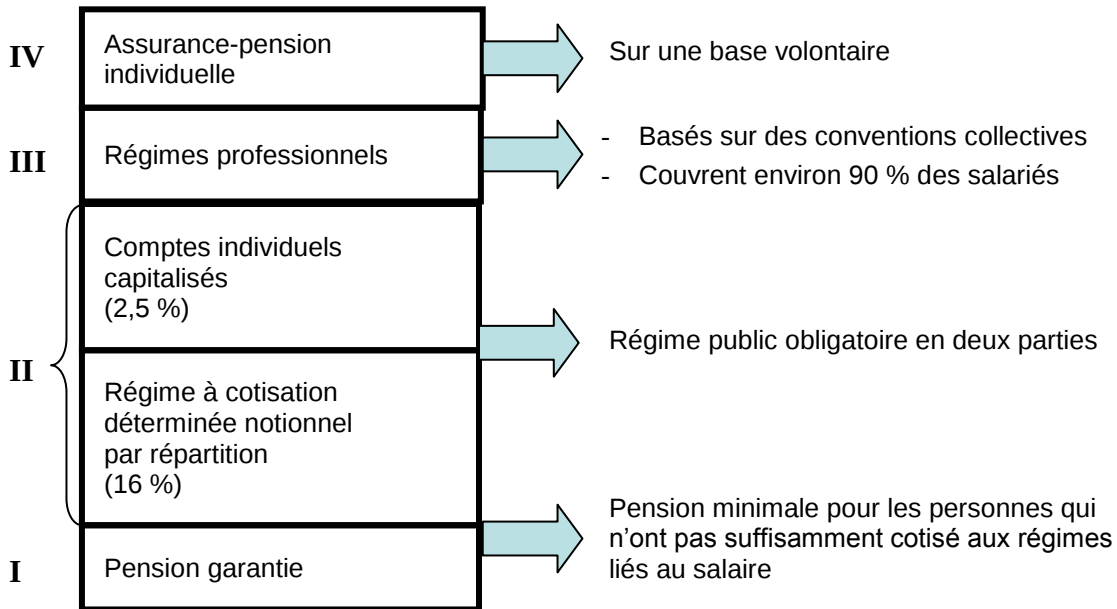
Avant 1999, le système public de retraite suédois était divisé en deux parties. D'une part, le système national de sécurité sociale versait une pension universelle forfaitaire (*Folkpension* ou FP) à tous les résidents suédois, indépendamment de leur activité professionnelle antérieure. Pour bénéficier de la pension FP, il fallait avoir résidé 40 ans en Suède ou avoir eu une carrière professionnelle d'au moins 30 ans. D'autre part, le régime complémentaire public obligatoire par répartition (régime ATP) prévoyait le versement de pensions complémentaires contributives dont le montant était lié aux revenus d'activité.

Un montant de base servait à convertir le salaire en points. Le revenu admissible au régime ATP était compris entre 1,0 et 7,5 fois le montant de base. Pour une carrière complète de 30 ans, la pension était égale à 60 % de la moyenne des points des 15 meilleures années multipliée par le montant de base. Une pension ATP nulle ou trop faible était complétée par un supplément de pension qui pouvait atteindre au maximum 55,5 % du montant de base et qui était versé sous conditions de ressources, et par une allocation au logement également soumise à une condition de ressources.

L'âge normal de départ à la retraite était fixé à 65 ans. Le départ pouvait être repoussé jusqu'à 70 ans ou anticipé à 60 ans, avec un ajustement actuariel de la pension de 6 % par année manquante avant 65 ans ou par année supplémentaire au-delà de 65 ans.

1.9.2. Nouveau système public de retraite

Un nouveau système a été introduit en 1999.



Au **palier I**, le nouveau système garantit un montant de base pour les personnes dont l'activité professionnelle ne leur a pas permis d'accumuler une pension suffisante. La « pension garantie », financée par le budget de l'État, est versée au plus tôt à l'âge de 65 ans, aux personnes qui sont nées en 1938 ou après et qui peuvent fournir la preuve qu'elles ont résidé au moins 3 ans en Suède. Le maximum est atteint quand une personne a habité pendant 40 ans dans le pays entre l'âge de 16 ans et de 64 ans. Lorsque l'assuré ne peut justifier 40 années de résidence, le montant est réduit de 1/40^e par année manquante. La pension est calculée en déduisant en partie les autres pensions, par exemple la pension de veuve ou les pensions étrangères. Toutefois, les pensions basées sur de l'épargne-retraite individuelle ne sont pas prises en considération.

Au **palier II**, la pension liée au revenu est financée par des cotisations dont le taux s'élève à 18,5 %. De ces cotisations, 16 % sont destinées au financement par répartition et sont comptabilisées dans des comptes individuels qualifiés de « notionnels ». Le capital est revalorisé chaque année selon un indice égal à la moyenne des trois dernières années du taux de croissance du revenu réel moyen, auquel on ajoute le taux d'inflation des douze derniers mois.

Les autres 2,5 % vont au système par capitalisation et sont investis dans un ou plusieurs fonds sélectionnés par les salariés. Certains sont créés par les syndicats pour recueillir les fonds de leurs membres. Le tout est encadré par une agence gouvernementale.

Le régime de retraite lié aux salaires est séparé du budget de l'État. Il est censé tirer la totalité de son financement des cotisations, dont le taux doit être maintenu constamment à 18,5 %. Au moment du départ à la retraite, le capital de retraite fictif par répartition et le capital accumulé sont convertis en pension. Le montant de cette pension dépend de l'espérance de vie moyenne selon les données les plus récentes. La durée d'assurance n'est pas plafonnée et il n'y a plus

d'âge légal de retraite, ce qui pourrait inciter les travailleurs à demeurer en emploi plus longtemps. Seul un minimum est fixé à 61 ans.

Le **palier III** comprend d'importants régimes professionnels de pension qui sont basés sur des conventions collectives et qui concernent environ 90 % des salariés. À l'origine, ces pensions étaient à prestations déterminées, mais elles se transforment de plus en plus en régimes à cotisation déterminée.

Il existe actuellement quatre régimes complémentaires distincts : le régime des fonctionnaires de l'État, le régime des fonctionnaires des collectivités locales, le régime des cols blancs du secteur privé et enfin, le régime des cols bleus. Mis à part le régime des cols blancs du secteur privé, qui est à prestations déterminées, tous les autres régimes sont à cotisation déterminée.

Pour compléter l'architecture du système de retraite, le **palier IV** est composé des régimes d'assurance-pension individuels privés contractés sur une base volontaire.

Sommaire

On peut distinguer trois types de structures des systèmes de sécurité financière à la retraite pour les pays étudiés.

Au premier type appartiennent le Régime de rentes du **Québec**, le Régime de pensions du **Canada** et les pays partageant la même structure, c'est-à-dire ceux qui ont un régime public général et des régimes complémentaires facultatifs, comme les **États-Unis**, le **Royaume-Uni**, le **Japon** et l'**Allemagne**.

La **France** et les **Pays-Bas** font partie du deuxième type. Dans ces pays, des régimes complémentaires obligatoires s'ajoutent au régime public général.

Le troisième type diffère des autres. En effet, l'**Italie** et la **Suède** ont pour objectif de développer un régime qui, à lui seul, aura un taux de remplacement du revenu suffisamment élevé pour offrir une bonne sécurité financière à la retraite.

2. Réformes récentes et à venir

Après avoir mis l'accent, dans le chapitre 1, sur la structure générale des régimes, nous aborderons, dans le présent chapitre, pour les différents pays étudiés, les réformes depuis 2004, les modifications à venir, ainsi que les dates d'entrée en vigueur, si elles sont déjà connues.

2.1. Québec

2.1.1. Favoriser la retraite progressive

En mars 2007, le gouvernement canadien a proposé des assouplissements aux règles fiscales pour favoriser la retraite progressive. L'Assemblée nationale du Québec a donc modifié la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (Loi RCR) afin que les employeurs et les participants puissent profiter de la latitude offerte par ces nouvelles règles fiscales.

Depuis 2008, le bénéficiaire d'une rente de retraite qui travaille et son employeur doivent cotiser au Régime de rentes du Québec. Ce bénéficiaire a droit à un supplément de rente de retraite calculé sur ses gains de travail après la retraite. Chaque année de cotisation lui procurera un supplément de rente, qui sera versé l'année suivante, à vie. Ce supplément s'ajoutera à la rente de retraite du RRQ, même si cette personne reçoit déjà la rente maximale.

2.1.2. Hausse du taux de cotisation

Dans le budget de mars 2011, de nouvelles mesures ont été annoncées. Tout d'abord, entre 2012 et 2017, le taux de cotisation augmentera progressivement de 9,9 % à 10,80 %, à raison de 0,15 % par année. À compter de 2018, on mettra en place un mécanisme d'ajustement automatique du taux de cotisation. Ce mécanisme s'enclenchera automatiquement à la suite de la publication de l'analyse actuarielle du Régime, tous les trois ans. Lorsque le taux de cotisation d'équilibre excédera de 0,1 % le taux de cotisation en vigueur, il sera automatiquement haussé de 0,1 % à compter du 1^{er} janvier suivant, et ce, jusqu'à l'atteinte du taux de cotisation d'équilibre ou la publication de la prochaine analyse actuarielle. Le gouvernement pourra surseoir à l'application automatique de la hausse du taux de cotisation en prévoyant des mesures alternatives pour maintenir l'équilibre du Régime.

2.1.3. Retraite anticipée ou ajournée

L'application des mesures qui suivent permettra de moduler le montant de la rente de retraite en fonction de l'âge du bénéficiaire au moment où la rente débute, afin de favoriser les retraites plus tardives et inciter les travailleurs à rester plus longtemps sur le marché du travail.

Entre 60 et 65 ans : diminution de la rente de retraite anticipée

Pour un travailleur qui prend une retraite anticipée à partir de 60 ans, mais avant 65 ans, le facteur d'ajustement à la baisse est actuellement de 0,5 % par mois, jusqu'à concurrence de 60 mois. Entre 2014 et 2016, ce facteur sera majoré graduellement, en fonction du montant de la rente du cotisant. Il demeurera à 0,5 % par mois d'anticipation pour une personne qui reçoit une rente très faible. Cependant, il augmentera pour atteindre 0,6 % en 2016 pour une personne qui reçoit la rente maximale. Cette hausse s'appliquera de la façon suivante : 0,03 % par mois en 2014, 0,06 % par mois en 2015 et 0,10 % par mois (en plus du 0,5 %) en 2016. Ce dernier taux s'appliquera aux années suivantes. Cela aura pour effet de réduire la rente si elle débute avant 65 ans. Le tableau 2.1 indique la diminution pour une personne qui reçoit la rente maximale à 60 ans. Il est à noter que ce changement ne touchera pas ceux et celles qui auront atteint l'âge de 60 ans au 1^{er} janvier 2014.

Tableau 2.1**Diminution de la rente de retraite maximale à 60 ans**

	Actuellement	2014	2015	2016
Facteur mensuel	- 0,50 %	- 0,53 %	- 0,56 %	- 0,60 %
Facteur cumulatif à 60 ans	- 30,00 %	- 31,80 %	- 33,60 %	- 36,00 %

Plus de 65 ans, mais moins de 70 ans

- Bonification de la rente de retraite ajournée

À partir de 2013, si un cotisant commence à recevoir une rente de retraite après 65 ans, le facteur d'ajustement sera majoré de 0,5 % à 0,7 % par mois, jusqu'à 60 mois. Ce facteur est identique pour chaque mois et pour tous les montants de rente. Ainsi, la rente qui débute après 65 ans sera plus élevée. Le tableau 2.2 indique l'augmentation pour une personne qui reçoit la rente maximale à 70 ans. Il est à noter que les bénéficiaires qui perçoivent déjà une rente de retraite ne seront pas touchés par ce changement et leur rente continuera d'être indexée tous les ans.

Tableau 2.2**Augmentation de la rente de retraite à 70 ans**

	Actuellement	2013
Facteur mensuel	+ 0,5 %	+ 0,7 %
Facteur cumulatif à 70 ans	+ 30,0 %	+ 42,0 %

- Crédit d'impôt pour les travailleurs de 65 ans et plus

À compter de l'année d'imposition 2012, on mettra en place un crédit d'impôt non remboursable afin d'inciter les travailleurs expérimentés de 65 ans et plus à demeurer ou à retourner sur le marché du travail.

Le crédit sera calculé selon la formule suivante :

$16 \% \times \text{la tranche de revenu de travail admissible pour l'année} \times (1 - 0,06)$.

- Le taux de 16 % correspond au plus petit taux de la table d'imposition.
- La tranche de revenu de travail admissible est le revenu de travail admissible pour l'année, moins 5 000 \$, jusqu'à concurrence d'un plafond établi chaque année.
- On soustrait 6 % parce que le crédit d'impôt tient compte de la déduction pour les travailleurs, qui permet déjà d'exempter d'impôt 6 % de ce même revenu.

2.1.4. Incitation à l'épargne-retraite individuelle

L'importance d'améliorer le niveau d'épargne-retraite, notamment pour les salariés sans régime complémentaire de retraite et pour les travailleurs autonomes, a conduit le gouvernement à envisager la mise en place des régimes volontaires d'épargne-retraite (RVER).

Les employeurs n'offrant pas de régime de retraite et répondant à certains critères devront établir un RVER, sans être obligés d'y cotiser. L'adhésion des salariés sera automatique, mais ceux-ci pourront exercer leur droit de retrait, le régime étant volontaire. Si les employeurs contribuent à un RVER, ils pourront obliger leurs employés à y participer, dans la mesure où une entente est conclue entre les deux parties.

Des modifications au cadre fiscal permettront d'exonérer les cotisations de l'employeur des taxes sur la masse salariale, rendant ainsi ces régimes plus attrayants pour les entreprises. Les RVER devront prévoir des modalités d'adhésion et de fonctionnement simplifiées et fournir des options de placement par défaut à faible coût, afin d'améliorer le rendement pour les épargnants. Les actions et responsabilités seraient limitées pour l'employeur et pour les employés. Ces régimes seraient administrés par des établissements financiers, et il serait possible de transférer les actifs du régime d'un employeur dans le régime d'un autre employeur.

2.2. Canada

2.2.1. Retraite anticipée ou différée

Des changements sont apportés aux calculs des rentes de retraite anticipées (avant l'âge de 65 ans) et différées (après l'âge de 65 ans) que verse le RPC. Cela aura pour effet d'augmenter la rente, si elle débute après 65 ans, et de la réduire, si elle est perçue avant cet âge.

Les ajustements de la pension sont modifiés progressivement sur plusieurs années et ils atteindront leurs valeurs actuarielles plus équitables en 2016. Ainsi, entre 2012 et 2016, le coefficient actuariel (l'équivalent du facteur d'ajustement dans le Régime de rentes du Québec) applicable à la rente de retraite qui débute avant l'âge de 65 ans augmentera graduellement pour passer de 0,5 % à 0,6 % par mois. Par exemple, en 2016, si la rente de retraite commence à être versée à 60 ans, elle sera réduite de 36 % (60 mois X 0,60 %).

Entre 2011 et 2013, le coefficient actuariel applicable à la rente de retraite qui débute après l'âge de 65 ans passera graduellement de 0,5 % à 0,7 % par mois. Par exemple, en 2013, si la rente de retraite débute à 70 ans, elle sera augmentée de 42 % (60 mois X 0,70 %).

2.2.2. Favoriser la retraite progressive

À compter de 2012, la condition d'avoir cessé de travailler pour avoir le droit de recevoir la rente de retraite avant 65 ans disparaîtra. Les cotisants pourront donc commencer à recevoir leur rente dès 60 ans, tout en ayant des gains de travail. Cette mesure favorisera la retraite progressive. Une personne de moins de 65 ans qui travaille alors qu'elle reçoit la rente de retraite du RPC devra verser des cotisations à ce régime. Son employeur devra faire de même. Une personne de 65 ans ou plus, mais de moins de 70 ans, qui travaille et reçoit sa rente de retraite du RPC pourra verser des cotisations au Régime sur une base volontaire (son employeur n'est tenu d'en verser que si le salarié le fait). Chaque année de cotisation procurera une « prestation après-retraite », qui débutera l'année suivante et qui sera versée à vie. Celle-ci s'ajoutera à la rente de retraite du RPC, même si une personne reçoit déjà la rente maximale.

2.2.3. Retranchement de faibles gains

À compter de 2012, il sera possible de retrancher du calcul de la rente 16 % des mois (par rapport à 15 % actuellement) de la période cotisable pour laquelle les gains sont les plus faibles, ce qui peut faire augmenter le montant de la rente. En 2014, ce pourcentage passera à 17 %.

2.2.4. Incitation à l'épargne-retraite individuelle

Des travaux réalisés par le gouvernement fédéral, les autres provinces et les territoires afin d'améliorer le niveau d'épargne-retraite pour les salariés à revenu moyen et les travailleurs autonomes ont mené à la création du Régime de pensions agréés collectif (RPAC), soit le même type de régime que le RVER pour le Québec.

2.3. Allemagne

2.3.1. Mécanisme automatique pour les prestations et les cotisations

En 2005, la loi a établi un « indice de viabilité », qui est un mécanisme d'ajustement automatique servant à assurer la solvabilité à long terme du système de retraite. Cet indice lie l'augmentation des prestations et des cotisations aux salaires et aux changements dans le ratio de dépendance démographique au sein du régime (le rapport cotisants/retraités). Lorsque le ratio de dépendance s'accroît, parce que l'augmentation du nombre des retraités n'est pas compensée par une hausse équivalente du nombre de cotisants, la progression du salaire brut moyen n'est répercutée qu'en partie, limitant ainsi la revalorisation des pensions.

L'exigence législative de l'année 2005 comporte, a priori, un caractère automatique. Cependant, le mécanisme n'a été appliqué qu'en 2007. À partir de 2008, en raison de la crise financière, le gouvernement a reporté sa mise en application, parce qu'elle aurait conduit à une baisse des pensions.

Aussi, en vertu de la loi de 2005, le taux de cotisation passerait de 19,5 % à 19,9 % du salaire brut. Cette loi prévoit que le taux demeurera sous le seuil de 20 % d'ici 2020 et qu'il ne devra pas dépasser 22 % avant 2030.

2.3.2. Augmentation de l'âge de la retraite

En mars 2007, le Parlement allemand a décidé de mettre en place plusieurs mesures concernant l'âge du départ à la retraite. Tout d'abord, celui-ci passera de 65 à 67 ans. La réforme s'appliquera progressivement selon un calendrier échelonné de 2012 à 2029. À partir de 2012, l'âge pour bénéficier de la retraite à taux plein sera haussé, d'abord d'un mois par année entre 2012 et 2024 pour atteindre 66 ans. On l'augmentera ensuite de deux mois par année, jusqu'à ce qu'il atteigne 67 ans en 2029. Les personnes nées avant 1947 ne seront pas touchées par cette réforme. Pour les personnes nées en 1964 ou après, l'âge de la retraite sera de 67 ans.

Les personnes ayant cotisé pendant 35 ans pourront prendre une retraite anticipée à partir de 63 ans. Le montant de la pension sera réduit de 0,3 % par mois d'anticipation, en cas de retraite avant 67 ans. Il sera possible, pour les personnes ayant cotisé pendant 45 ans, de prendre une retraite anticipée à partir de 65 ans, sans réduction.

2.3.3. Soutien à l'embauche de travailleurs âgés

Les mesures adoptées en 2007 et appelées « Initiatives 50 Plus » incitent les employeurs à embaucher des travailleurs âgés et à améliorer leur employabilité, en prévoyant des compensations salariales et des droits à la formation.

2.4. États-Unis

2.4.1. Augmentation de l'âge de la retraite

Le processus visant à augmenter l'âge de la retraite est enclenché depuis plusieurs années. L'âge normal de retraite pour les personnes nées avant 1938 reste fixé à 65 ans. Pour les générations nées à partir de 1938, il augmente de deux mois tous les ans depuis 2003, jusqu'à la génération dont l'année de naissance est 1943. Il reste ensuite à 66 ans jusqu'à la génération

née en 1955. À partir de la génération née en 1956, l'âge normal recommence à augmenter de deux mois par année pour atteindre 67 ans pour toutes les personnes nées en 1960 ou plus tard. L'âge normal de la retraite sera de 67 ans en 2027.

2.4.2. Retraite anticipée

Peu importe l'âge normal de la retraite d'une personne, celle-ci peut commencer à bénéficier de sa rente dès l'âge de 62 ans ou reporter le début de ses prestations jusqu'à 70 ans. Pour une personne qui commence à recevoir sa rente avant l'âge normal de la retraite, le montant de celle-ci est réduit en fonction du nombre de mois précédant l'âge normal de la retraite, à savoir de 5/9 de 1 % par mois, jusqu'à 36, et de 5/12 de 1 % pour chaque mois supplémentaire. Ainsi, à 62 ans, une personne dont l'âge normal de la retraite est 65 ans recevra 80 % de sa rente, alors que les personnes pour qui cet âge a été fixé à 66 ou à 67 ans percevront respectivement 75 % et 70 % de leur rente.

2.4.3. Retraite ajournée

De la même façon, peu importe l'âge normal de la retraite d'une personne, elle peut décider de reporter le début de sa rente jusqu'à l'âge de 70 ans. Pour chaque année où les prestations n'auront pas été réclamées, le montant de celles-ci est majoré d'un certain pourcentage (de 5,5 % pour les individus nés en 1933-1934 à 8 % pour les personnes nées en 1943 ou plus tard), jusqu'à l'âge de 70 ans.

En février 2009, l'American Recovery and Reinvestment Act a attribué un budget supplémentaire d'un milliard de dollars à la Social Security Administration (qui gère le régime public de pension américain) pour que celle-ci se modernise. Un versement forfaitaire de 250 \$ a aussi été prévu pour les adultes admissibles de quatre programmes fédéraux (dont ceux de la Social Security).

2.4.4. Hausse du taux de cotisation

En 2011, le gouvernement a décidé de baisser le taux de cotisation du régime public. Pour cette année-là, le taux a donc été de 4,2 % pour les employés, de 6,2 % pour les employeurs et de 10,4 % pour les travailleurs autonomes. La loi prévoyait que la différence serait comblée par les impôts, comme si les taux de cotisation avaient été respectivement de 6,2 % pour les employés et pour les employeurs, et de 12,4 % pour les travailleurs autonomes.

2.5. France

2.5.1. Augmentation de l'âge de la retraite

Dans le cadre du plan de retour à l'équilibre présenté le 7 novembre 2011, la réforme des retraites de 2010 sera accélérée pour atteindre la cible de 62 ans dès 2017, au lieu de 2018.

Cette progression de l'âge de la retraite est présentée dans le tableau 2.3.

Tableau 2.3

Évolution de l'âge légal de la retraite et de l'âge de la retraite à taux plein

Date de naissance	Âge légal		Taux plein	
	Âge	Date d'entrée en vigueur	Âge	Date d'entrée en vigueur
Du 1951-07-01 au 1951-12-31	60 ans et 4 mois	2011-11-01	65 ans et 4 mois	2016-11-01
1952-01-01	60 ans et 9 mois	2012-10-01	65 ans et 9 mois	2017-10-01
1953-01-01	61 ans et 2 mois	2014-03-01	66 ans et 2 mois	2019-03-01
1954-01-01	61 ans et 7 mois	2015-08-01	66 ans et 7 mois	2020-08-01
1955-01-01 et après	62 ans	2017-01-01	67 ans	2022-01-01

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé

La réforme confirme l'augmentation de la durée de l'assurance prévue par la loi de 2003. Par exemple, pour bénéficier d'une pleine rente, les assurés nés en 1953 et 1954 devront cotiser pendant 41 ans et 1 trimestre.

En août 2011, le gouvernement a fixé la durée de l'assurance applicable pour la pension à taux plein à 166 trimestres, soit 41,5 années, pour la génération née en 1955 (qui aura 60 ans en 2015). Cette décision découle de la loi du 9 novembre 2010, qui a confirmé le principe posé par la loi de 2003 selon lequel la durée de l'assurance doit évoluer en fonction de l'espérance de vie à la retraite, afin de maintenir la constance du ratio qui prévalait en 2003 entre la durée de l'assurance et la durée de la retraite.

2.5.2. Périodes de soin aux enfants et de congés de maternité

L'âge de la pleine rente à 65 ans est maintenu pour les mères de 3 enfants qui sont actuellement âgées de 55 ans ou plus et qui ont interrompu leur carrière pour s'occuper d'un de leurs enfants. Les parents qui ont cessé de travailler pour s'occuper de leur enfant handicapé pourront continuer à bénéficier de la pleine rente à 65 ans, quel que soit le nombre de trimestres validés.

Avec la réforme de 2010, les prestations de maternité (les indemnités journalières versées par la Caisse primaire d'assurance maladie pendant ce congé) seront prises en considération dans le salaire annuel moyen pour le calcul des prestations de retraite. Cette disposition sera applicable aux congés de maternité qui débiteront le 1^{er} janvier 2012 ou après cette date.

2.5.3. Retraite anticipée en raison d'une longue carrière ou d'une incapacité

Les personnes qui ont commencé à travailler à un très jeune âge et qui ont une période d'assurance de deux ans supérieure à celle qui est exigée pour bénéficier d'une retraite à taux plein pourront prendre leur retraite avant l'âge minimal applicable à leur génération, dans le cadre du dispositif de « retraite anticipée pour longue carrière ». Toutefois, celui-ci doit être implanté

par décret pour tenir compte du recul de l'âge minimal de la retraite. Cela devrait permettre aux salariés ayant commencé à travailler à 14 ou 15 ans de partir à la retraite à 58 ou 59 ans, tandis que ceux qui sont entrés dans la vie active à 16 ou 17 ans auraient la possibilité de quitter le marché du travail à 60 ans.

Le droit de partir à la retraite à 60 ans est maintenu pour les personnes dont le taux d'incapacité est supérieur à 10 %, à condition de pouvoir prouver que cette incapacité résulte de l'exposition à des facteurs de pénibilité au travail.

2.5.4. Travailleurs vieillissants

Depuis 2009, les salariés âgés peuvent demeurer sur le marché du travail jusqu'à l'âge de 70 ans. Auparavant, même si les travailleurs pouvaient rester dans la population active jusqu'à cet âge, ils n'étaient pas protégés contre la retraite forcée à 65 ans.

Depuis le 1^{er} janvier 2010, toutes les entreprises ayant au moins 50 travailleurs doivent conclure un accord avec des représentants des travailleurs ou mettre en place un plan d'action pour l'emploi de salariés âgés de 50 ans ou plus. Ces accords ou plans peuvent s'appliquer à des entreprises individuelles ou à des groupes d'entreprises.

2.6. Italie

Depuis la réforme de 1996, une transition du régime à prestations déterminées vers un régime à cotisation déterminée notionnel est en cours.

2.6.1. Augmentation de l'âge de la retraite

À compter de 2015, le gouvernement italien haussera progressivement l'âge légal de la retraite en fonction de l'espérance de vie pour les salariés des secteurs public et privé.

D'ici à 2050, pour la pension de vieillesse (vise l'ancien et le nouveau système : la transition est expliquée au chapitre 1), l'âge de départ à la retraite de tous les hommes fonctionnaires et salariés du secteur privé passera de 65 à 68 ans et 4 mois, tandis que pour les femmes salariées du secteur privé, il passera de 60 à 63 ans et 5 mois. L'âge de la retraite pour les femmes fonctionnaires, qui était de 61 ans, sera augmenté à 65 ans le 1^{er} janvier 2012. Pour la pension d'ancienneté (départ à la retraite anticipé, origine de l'ancien système), et ce, pour les deux sexes, l'âge de la retraite devrait atteindre 66 ans et 4 mois en 2050.

2.7. Japon

2.7.1. Taux de cotisation, taux de remplacement et prestations

En 2004, le Japon a adopté la *Loi sur la réforme des retraites*. Depuis octobre de la même année, des modifications ont été apportées au taux de cotisation du régime national des pensions et au taux de remplacement. Pour la participation à la Caisse nationale d'assurance retraite des salariés (*Employees' Pension Insurance*), le taux de cotisation total, soit la part patronale et celle du salarié, était fixé à 13,5 % du salaire. Il augmentera de 0,356 % par an, atteindra un plafond de 18,3 % en 2017 et restera ensuite à ce niveau. À partir de 2017, le taux de remplacement final, qui était auparavant de 50,1 %, s'élèvera à 50,2 % du salaire moyen.

Depuis avril 2005, la cotisation à taux forfaitaire qui est versée au régime national des pensions (premier palier) augmente chaque année et atteindra un plafond en 2017. En outre, les travailleurs de plus de 60 ans dont le revenu est inférieur à un montant déterminé percevront des prestations de retraite sans aucune réduction. Auparavant, tous les travailleurs âgés de 60 à 64 ans devaient accepter une réduction de leurs prestations de retraite, proportionnelle à leurs revenus.

2.7.2. Augmentation de l'âge de la retraite

Depuis avril 2006, l'âge de la retraite obligatoire pour les employés du secteur privé a commencé à augmenter graduellement de 60 ans à 65 ans. Pour le régime de base, le régime national des pensions, on procédera à la hausse d'ici 2013 pour les hommes et d'ici 2018 pour les femmes. Pour l'*Employees' Pension Insurance*, la composante du système liée à la rémunération, l'augmentation se fera d'ici 2025 pour les hommes et d'ici 2030 pour les femmes.

2.7.3. Travailleurs vieillissants

La main-d'œuvre vieillissante et la pénurie de travailleurs prévue ont conduit beaucoup de sociétés japonaises à garder volontairement des employés après l'âge de la retraite obligatoire en introduisant des programmes « d'emploi continu ». En vertu de ces programmes, les travailleurs se retirent officiellement du marché du travail à l'âge de 60 ans et sont ensuite réembauchés, mais généralement à des salaires moindres.

Les entreprises où l'âge de la retraite était inférieur à 65 ans ont dû mettre en application une des mesures suivantes :

- Augmenter graduellement l'âge de la retraite à au moins 62 ans en 2006, 63 ans en 2007, 64 ans en 2010 et 65 ans en 2013;
- Mettre en place un programme « d'emploi continu » permettant aux employés de travailler jusqu'à l'âge de 65 ans;
- Éliminer totalement les conditions relatives à l'âge de la retraite.

Une enquête du gouvernement indique que la plupart des sociétés choisissent la deuxième option. Presque toutes les entreprises ont un âge de retraite obligatoire qui est fixé dans une convention collective.

2.7.4. Cotisations et prestations

Depuis juillet 2006, il y a quatre niveaux d'exonération des cotisations versées au régime national des pensions pour les personnes à faible revenu : un quart, un demi, trois quarts et exonération totale.

Depuis avril 2007, les pensions des travailleurs de 70 ans et plus, versées en vertu de l'*Employees' Pension Insurance*, seront réduites si les revenus de ces travailleurs sont supérieurs au seuil déterminé. La diminution sera la même que pour les travailleurs de 65 à 69 ans. En janvier 2008, le premier ministre a établi une commission nationale pour discuter d'autres méthodes de financement de la sécurité sociale et du rôle futur du gouvernement et des individus. Un panel composé de ministres et d'autres fonctionnaires a étudié des propositions de réformes et un rapport provisoire a été rendu public le 19 novembre de la même année. On y trouve notamment les recommandations suivantes :

- Réduire les taux de cotisation pour les salariés à faible revenu;
- Diminuer le nombre d'années minimal de cotisation pour pouvoir bénéficier d'une pension (le faire passer de 25 ans à 10 ans);
- Exempter de cotisations, pendant une certaine période, les couples qui élèvent de jeunes enfants, afin de les encourager à avoir plus d'enfants;
- Augmenter la couverture du régime lié à la rémunération (EPI, le deuxième palier) pour y inclure les travailleurs à temps partiel et les travailleurs temporaires.

À la suite du tremblement de terre du 11 mars 2011, le gouvernement a modifié sa participation au financement du régime public. Auparavant, il finançait 50 % des prestations et tous les frais de gestion du premier palier, à partir du fonds général du gouvernement. Le Parlement japonais a voté, le 1^{er} mai, un premier budget supplémentaire qui permet d'utiliser, pour payer la

reconstruction, les 2,49 trillions de yens qui avaient initialement été prévus pour financer le régime. Le financement du premier palier par le gouvernement passerait donc à 36,5 %. Le ministre responsable a déjà confirmé la possibilité de réduire les futures prestations, si le gouvernement ne peut pas trouver une source de financement pour remplacer sa participation au régime.

2.8. Pays-Bas

2.8.1. Augmentation de l'âge de la retraite

En juin 2011, le gouvernement des Pays-Bas et les partenaires sociaux ont conclu un accord qui portera l'âge de la retraite à 67 ans. Ainsi, à partir de 2020, celui-ci sera de 66 ans et en 2025, il faudra attendre d'avoir 67 ans pour quitter le marché du travail.

2.9. Royaume-Uni

2.9.1. Augmentation de l'âge de la retraite

En juin 2010, le gouvernement a annoncé le lancement d'une consultation publique sur un calendrier de mise en œuvre d'une hausse de l'âge d'ouverture des droits à la pension de base, *Basic State Pension* (BSP, deuxième palier présenté au chapitre 1). Il propose qu'entre avril 2016 et novembre 2018, l'âge légal du départ à la retraite des femmes passe à 65 ans. Celui-ci serait ensuite haussé à 66 ans pour les hommes et les femmes entre décembre 2018 et avril 2020, en augmentant de 3 mois tous les 4 mois. Le gouvernement envisage même de fixer l'âge de départ à 68 ans en 2046.

2.9.2. Indexation des prestations

De 1980 à avril 2011, on indexait la pension de base en fonction du taux d'inflation. Elle est maintenant indexée en fonction de l'évolution des revenus ou du taux d'inflation, ou encore par une augmentation de 2,5 %, selon l'option la plus favorable des trois (*triple guarantee*).

2.9.3. Cotisations

Les conditions de cotisation pour la pension de base ont été modifiées. Pour les personnes ayant atteint l'âge légal de la retraite le 6 avril 2010 ou après cette date, la durée minimale de cotisation est d'au moins une année. Pour bénéficier de la pension à taux plein, des cotisations doivent avoir été versées ou créditées pendant 30 ans (hommes et femmes). Quant aux personnes ayant atteint l'âge légal de la retraite le 5 avril 2010 ou avant cette date, elles doivent avoir cotisé pendant au moins 10 ans. Pour bénéficier de la pleine pension, des cotisations doivent avoir été versées ou créditées pendant 44 ans (hommes) ou 39 ans (femmes).

2.9.4. Incitation à l'épargne-retraite individuelle

D'autre part, le gouvernement introduira en 2012 un mécanisme d'adhésion automatique qui obligera les employeurs à faire adhérer à leurs régimes de pensions tous leurs employés gagnant un revenu supérieur à un certain seuil. Lorsque l'employeur n'offre pas de régime de pensions d'entreprise, le Fonds national d'épargne professionnelle, *National Employment Savings Trust* (NEST), devient le régime de pensions par défaut. Ce régime propose des comptes individuels. Si les employeurs choisissent le nouveau NEST, la cotisation totale sera de 8 %, dont 3 % seront versés par l'employeur, 4 %, par le salarié et 1%, par l'État. Le NEST vise à favoriser un accroissement de l'épargne-retraite, en ciblant les salariés à faible revenu ou ceux qui travaillent dans de petites entreprises et en leur procurant un moyen simple et peu coûteux d'épargner.

Le 4 avril 2011, le ministre responsable des pensions a publié le livre vert *A State Pension for the 21st Century*, qui a donné lieu à une consultation pour discuter de deux façons de restructurer le

système, soit l'introduction, en 2015 ou 2016, du paiement d'une somme forfaitaire hebdomadaire et l'instauration d'un mécanisme plus approprié pour déterminer l'âge de la retraite (*state pension age*) pour l'avenir.

2.10. Suède

Le système de retraite suédois a été conçu pour que l'équilibre financier du régime public soit assuré par un taux de cotisation constant. De plus, dans le but d'éviter un déficit de solvabilité, un mécanisme d'équilibre automatique peut s'activer selon le ratio suivant :

Actif lié aux cotisations + réserve de stabilisation

Passif accumulé du régime

Lorsque le passif est supérieur à l'actif (ratio inférieur à 1), les comptes notionnels et les prestations sont indexés à un taux inférieur à celui de la croissance des gains moyens. Ce taux d'indexation moins élevé supprime automatiquement le déficit. Tout excédent ultérieur sert à ramener progressivement l'indexation à son niveau antérieur.

En 2009, le ratio d'équilibre de 2008 a été publié. Ce ratio aurait dû être utilisé pour calculer l'indexation des prestations et des comptes notionnels en 2010. D'après les règles énoncées précédemment, il aurait fallu appliquer le mécanisme d'équilibre pour la première fois en 2010. La diminution du ratio d'équilibre à 0,9672 devait déclencher l'automatisme et influencer sur l'indexation des prestations et des comptes notionnels. La valeur de l'actif total était inférieure de 3,28 % (1-0,9672) à celle du passif. Le mécanisme d'équilibre aurait donc été censé réduire l'indexation et les prestations.

Ces perspectives ont conduit à l'adoption d'un lissage du mécanisme d'équilibre (la proposition a été adoptée au Parlement à la fin de l'année 2009). Ce dernier consiste à remplacer la valeur actuelle des capitaux des fonds de réserve, comme il était indiqué dans le dernier exercice comptable, par la moyenne de cette même valeur, lissée sur trois exercices.

2.10.1. Réduction d'impôt pour les personnes de plus de 65 ans

Une deuxième mesure a consisté à réduire les impôts des retraités âgés de 65 ans et plus. La réduction fiscale a compensé la diminution de la pension de retraite. Par ailleurs, la pension garantie minimale a aussi permis de protéger les retraités à faible revenu.

2.10.2. Taux de cotisation

Le budget de 2009 contenait une mesure abaissant la cotisation de sécurité sociale des employeurs de 1 %, pour créer un environnement favorable à l'embauche et au maintien en emploi des travailleurs.

Sommaire

Des réformes ont été entreprises récemment et d'autres sont à venir. En résumé, voici les mesures qui sont mises en place par les pays étudiés.

L'âge de la retraite est augmenté progressivement en **Allemagne**, aux **États-Unis**, en **France**, en **Italie**, au **Japon**, aux **Pays-Bas** et au **Royaume-Uni**. Au **Canada** et au **Québec**, on encourage plutôt la retraite progressive en augmentant les facteurs d'ajustement pour les rentes qui débutent avant 65 ans (réduction plus élevée de la rente) et après 65 ans (augmentation plus élevée de la rente).

Les taux de cotisation augmenteront au **Québec**, en **Allemagne** et au **Japon**.

L'épargne personnelle sera encouragée au **Québec** par la création prochaine du Régime volontaire d'épargne-retraite et au **Canada** par la mise en place du Régime de pensions agréé collectif. Au **Royaume-Uni**, le *National Employment Savings Trust* sera instauré en 2012.

Un mécanisme automatique qui assure la viabilité du régime de pensions existe déjà au **Canada**, au **Japon**, en **Allemagne**, en **Suède** et, désormais, au **Québec**.

Le soutien à l'embauche et le maintien en emploi des travailleurs âgés sont favorisés par des mesures particulières introduites dernièrement en **Allemagne**, en **France** et au **Japon**. Au **Québec**, le gouvernement a mis en place un crédit d'impôt pour les travailleurs de 65 ans et plus afin de les inciter à demeurer sur le marché du travail ou à y retourner.

3. Environnement démographique et économique

À l'avenir, l'évolution des systèmes de pensions sera en grande partie dictée par la réponse que fourniront les gouvernements aux contraintes démographiques et économiques auxquelles les pays feront face. Ce chapitre propose une comparaison des réalités démographiques et économiques des pays considérés. Il donne du même coup un aperçu des pressions que le financement des régimes de retraite exerce désormais sur les travailleurs et les employeurs. Il conclut en faisant un survol des conséquences de la crise financière de 2008-2009 sur les régimes de retraite, ainsi que de celles de la récession économique qui a suivi.

3.1. Démographie

Toutes les sociétés développées connaîtront un vieillissement de leur population au cours des prochaines décennies. Toutefois, l'ampleur de cette transformation démographique et le rythme auquel elle s'opérera varieront grandement d'un pays à l'autre. Au Québec, l'ampleur sera importante et le rythme, rapide. Aux États-Unis, la fécondité plus élevée fait en sorte que les modifications de la structure de la population seront moins accentuées qu'au Québec. En Europe, la transformation démographique a commencé plus tôt qu'en Amérique du Nord.

3.1.1. Diminution de la natalité : moins de cotisants à long terme

La plupart des pays à l'étude présentent des indices synthétiques de fécondité très faibles. En 2007¹, les indices les plus bas ont été enregistrés au Japon (1,34), en Italie (1,34) et en Allemagne (1,37). L'indice le plus élevé est celui des États-Unis. Il est tout juste inférieur au taux de remplacement de la population (2,06). Entre ces deux extrêmes se situent les Pays-Bas (1,74), le Royaume-Uni (1,83), la Suède (1,90) et la France (1,90). Le Canada (sans le Québec) affichait un taux de fécondité de 1,56. Quant au Québec, son indice se situait alors à 1,65².

Les faibles taux de fécondité des 50 dernières années causeront une diminution ou, du moins, une progression plus lente de la population d'âge actif au cours des prochaines décennies. Pour les régimes de retraite publics, cela s'ajoute, dans plusieurs pays, au départ massif à la retraite d'une génération très nombreuse issue de ce que l'on a baptisé le « baby-boom ». La plupart des pays faisant partie de la présente étude ont connu une explosion de la natalité plus ou moins importante depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale, la période précise pouvant varier d'un pays à l'autre. Par exemple, au Québec, le boum des naissances s'étend de 1950 à 1965. Aux États-Unis, il couvre une période un peu plus longue, soit de 1946 à 1964. Pour d'autres pays, son ampleur a été moins importante, mais ceux-ci ont subi une baisse marquée de leur taux de fécondité, appelée « baby-bust », qui a pu causer un effet similaire. Plusieurs pays d'Europe ont connu deux périodes de fécondité élevée, l'une immédiatement après la guerre et l'autre à la fin des années 60. Le Japon a également traversé deux périodes de forte hausse de la natalité, soit de 1947 à 1949 et de 1971 à 1974.

1. Sources :

1) Pour tous les pays, sauf le Royaume-Uni, la Suède et les Pays-Bas : Régie des rentes du Québec, *Comparaison des hypothèses démographiques et économiques établies lors de l'analyse actuarielle de 14 régimes de sécurité sociale*, 2009.

2) Pour le Royaume-Uni, la Suède et les Pays-Bas : United Nations Secretariat, *World Population Prospects, The 2010 Revision* (moyenne de 2005 à 2010).

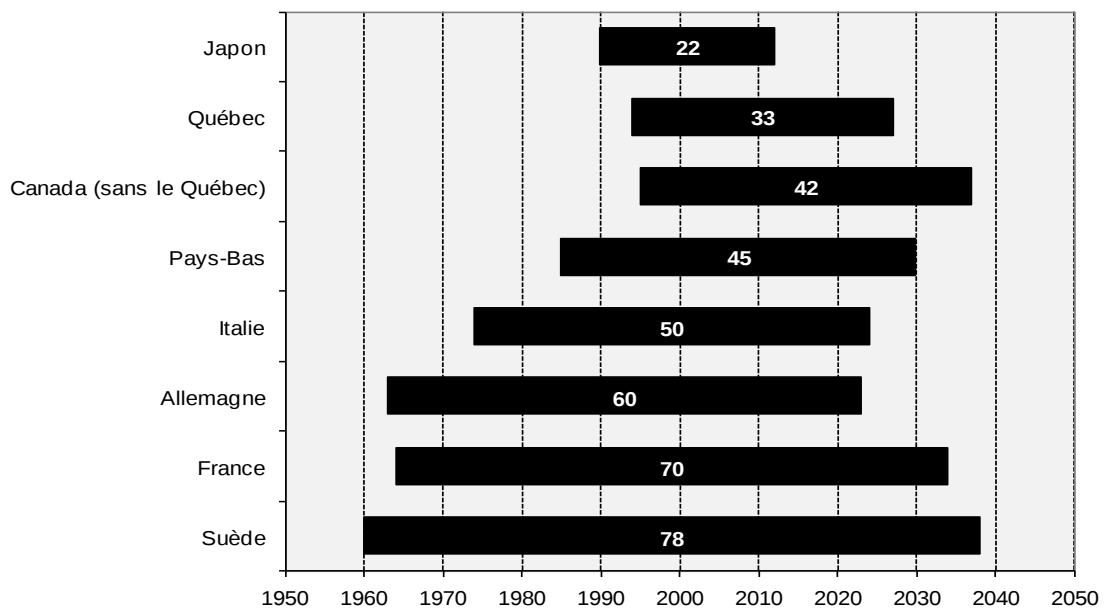
3) Pour le Québec : Régie des rentes du Québec, *Analyse actuarielle du Régime de rentes du Québec au 31 décembre 2009*.

2. En 2010, l'indice québécois se situait à 1,70.

Une des manières de comparer l'effet qu'aura cette variation des taux de fécondité consiste à calculer l'augmentation du ratio qui mesure la proportion de la population de 65 ans et plus par rapport à la population totale, par exemple, la période nécessaire pour que le ratio des personnes âgées de 65 ans ou plus passe de 12 % à 24 % (graphique 3.1). On observe que cette période est la plus courte pour le Japon (22 ans), suivi de près par le Québec (33 ans). Dans les pays d'Europe occidentale, l'évolution s'est faite sur une plus longue période, et ce, même si ces pays présentent actuellement des ratios démographiques (pourcentage de la population âgée par rapport à la population totale) plus élevés qu'en Amérique du Nord. On constate qu'en général, la population du Québec vieillit plus rapidement que celle des pays industrialisés.

Graphique 3.1

Nombre d'années nécessaires pour que la population âgée de 65 ans ou plus passe de 12 % à 24 % de la population totale



Sources :

- 1) Canada sans Québec : Régime de pensions du Canada, *Analyse actuarielle au 31 décembre 2009*.
- 2) Québec : Régie des rentes du Québec, *Analyse actuarielle au 31 décembre 2009*.
- 3) Les autres États : United Nations Secretariat, *World Population Prospects, The 2010 Revision*.
- 4) Les États-Unis et le Royaume-Uni ne sont pas présentés sur le graphique puisque, dans tout l'horizon de projection (soit d'ici 2050), la proportion de la population âgée n'atteint pas 24 %. Dans les deux cas, la proportion des 65 ans et plus atteint un maximum en 2050. Aux États-Unis, ce maximum est de 21,6 % et au Royaume-Uni, de 22,9 %.

3.1.2. Augmentation de l'espérance de vie : des rentes payables plus longtemps

Parmi les pays analysés, les taux de mortalité continuent de diminuer et l'espérance de vie à la naissance se situe autour de 77 ans pour les hommes et de 83 ans pour les femmes.

La baisse de la fécondité, combinée à une augmentation de l'espérance de vie, occasionnera une diminution du rapport entre le nombre de travailleurs et le nombre de retraités. Les pays européens analysés (Allemagne, France, Italie, Pays-Bas, Royaume-Uni et Suède) et le Japon comptent en moyenne 3,5 personnes actives (de 20 à 64 ans) pour chaque personne de 65 ans et plus. Le Canada et les États-Unis, avec leur population plus jeune, affichent plutôt un ratio de près de 5 travailleurs par retraité. Toutefois, ce ratio diminuera au cours des 35 prochaines années, et de manière particulièrement rapide au Canada, comme le montre le tableau 3.1. Parmi les pays faisant l'objet de l'étude, ce sont les États-Unis qui auront le ratio le plus élevé en 2040.

Tableau 3.1
Données et projections démographiques par pays

Pays	Espérance de vie à la naissance				Ratio : <u>20-64 ans</u> 65 et plus	
	2005*		2040		2005*	2040
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
États-Unis	74,9	79,8	79,0	82,6	4,9	2,6
Allemagne	76,6	82,1	81,8	85,6	3,2	1,6
France	76,7	83,8	82,4	88,0	3,6	2,1
Royaume-Uni	77,4	81,7	81,1	85,4	3,7	2,3
Québec	77,6	82,8	82,4	85,7	4,6	2,1
Pays-Bas	78,1	82,2	81,7	85,5	4,4	1,9
Italie	78,1	83,7	83,5	88,6	3,1	1,6
Canada (sans le Québec)	78,2	82,7	82,4	85,4	4,8	2,3
Japon	78,6	85,5	82,7	89,4	3,1	1,5
Suède	78,8	82,9	82,8	86,5	3,4	2,2

* Pour le Canada (sans le Québec), il s'agit de l'année 2007 plutôt que de l'année 2005.

Sources :

1) **Espérance de vie à la naissance** (pour le Québec et tous les pays, sauf les Pays-Bas, le Royaume-Uni et la Suède) :
Régie des rentes du Québec, *Comparaison des hypothèses démographiques et économiques établies lors de l'analyse actuarielle de 14 régimes de sécurité sociale*, 2009.

Pour les Pays-Bas, le Royaume-Uni et la Suède :

United Nations Secretariat, *World Population Prospects, The 2010 Revision* (moyenne de 2005 à 2010).

2) **Ratio 20-64 ans/65 et plus** :

Québec : Régie des rentes du Québec, *Analyse actuarielle au 31 décembre 2009*.

Canada (sans le Québec) : Régime de pensions du Canada, *Analyse actuarielle au 31 décembre 2009*.

Les autres États : United Nations Secretariat, *World Population Prospects, The 2010 Revision* (moyenne de 2005 à 2010).

3.1.3. Hausse des ratios de passivité

Si les personnes vivent de plus en plus longtemps et qu'elles continuent à se retirer du marché du travail au même âge qu'actuellement, la proportion de la durée de vie à la retraite par rapport à la durée de la vie active continuera à augmenter. C'est ce que l'on appelle ici le « ratio de passivité ».

Le tableau 3.2 présente, pour divers pays, l'effet de l'augmentation de l'espérance de vie sur le ratio de passivité. Par souci de simplification, nous supposons ici que l'âge d'entrée sur le marché du travail était de 20 ans pour tous les pays, en 2007.

Au Québec, par exemple, le nombre d'années passées à la retraite représente 47 % du nombre d'années de vie active pour un homme. Pour les femmes, cette proportion atteint 58 % puisque celles-ci se retirent plus jeunes du marché du travail et ont une espérance de vie plus élevée. Le Japon, les États-Unis et la Suède ont également des ratios de passivité relativement moins élevés que les autres pays.

Tableau 3.2

Âge moyen de départ à la retraite et ratios de passivité actuels (2007*)

Pays	Âge d'entrée sur le marché du travail	Âge de départ à la retraite		Durée de la retraite		Ratio de passivité	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
France	20	58,7	59,5	24,5	28,1	0,63	0,71
Italie	20	60,8	60,8	21,7	25,7	0,53	0,63
Pays-Bas	20	61,6	61,3	20,1	23,8	0,48	0,57
Québec	20	62,1	61,5	19,8	24,0	0,47	0,58
Allemagne	20	62,1	61,0	20,1	24,5	0,48	0,60
Canada (sans le Québec)	20	63,0	62,6	19,5	23,1	0,45	0,54
Royaume-Uni	20	63,2	61,9	18,8	22,6	0,43	0,54
États-Unis	20	64,6	63,9	17,6	21,1	0,40	0,48
Suède	20	65,7	62,9	16,9	22,9	0,37	0,53
Japon	20	69,5	66,5	14,0	21,9	0,28	0,47

* Pour le Québec et le Canada (sans le Québec), il s'agit de l'année 2005 au lieu de l'année 2007.

Sources :

Âge de départ à la retraite :

- 1) Pour le Québec et le Canada (sans le Québec) : Régie des rentes du Québec, *Comparaison des hypothèses démographiques et économiques établies lors de l'analyse actuarielle de 14 régimes de sécurité sociale*, 2009.
- 2) Pour les autres pays : estimations de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) calculées à partir des enquêtes nationales et européennes de la population active.

Durée de la retraite :

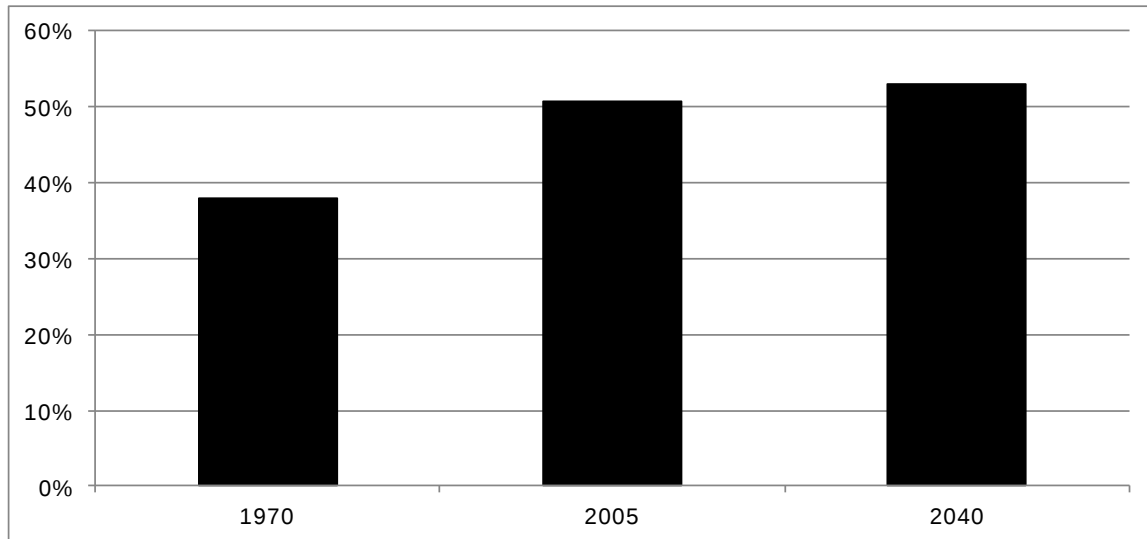
- 1) Pour le Québec et le Canada (sans le Québec) : calcul des auteurs.
- 2) Pour les autres pays : estimations de l'OCDE calculées à partir des enquêtes nationales et européennes de la population active.

Ratio de passivité : calculs des auteurs.

On constate aussi que les jeunes entrent de plus en plus tard sur le marché du travail, à cause d'une plus grande scolarisation. Aussi, l'espérance de vie continue d'augmenter dans tous les pays. Les ratios de passivité projetés pourraient donc atteindre des niveaux beaucoup plus élevés que ceux présentés au tableau 3.2 si l'âge réel de la retraite n'augmente pas. Ainsi, au Québec, on peut par exemple comparer les ratios de passivité en 1970, 2005 et 2040, en supposant que le travailleur moyen est entré sur le marché du travail à 18 ans en 1970 et à 20 ans en 2005, et qu'il le fera à 22 ans en 2040. On tient également compte du fait que l'espérance de vie a progressé depuis 1970 et qu'il en sera ainsi jusqu'en 2040 selon les données présentées à la section 3.1.2. Selon ce scénario, au Québec, le ratio de passivité des hommes passera de 38 % en 1970 à 51 % en 2005, puis il augmentera à 53 % en 2040 (graphique 3.2). Un tel scénario suppose cependant que le travailleur moyen continue à se retirer du marché du travail au même âge.

Graphique 3.2

Ratio de passivité au Québec entre 1970 et 2040



On verra plus loin que la réponse de plusieurs pays à cette réalité a été de mettre en œuvre des mécanismes bien précis. Ces derniers font en sorte que l'âge donnant droit à une rente de retraite dans les régimes publics tient compte de la progression de l'espérance de vie de la population. D'autres pays misent sur une transformation du marché du travail visant à maintenir les personnes en emploi jusqu'à un âge plus avancé.

3.2. Croissance économique, marché du travail et productivité

Les régimes de retraite publics sont financés par les cotisations salariales. Le niveau de revenus de ces régimes dépend donc du nombre de travailleurs, de leur salaire moyen et du taux de cotisation. C'est pourquoi le niveau de croissance économique représente un indicateur de la capacité des régimes de retraite à faire face à leurs engagements. Or, le taux de croissance du produit intérieur brut résulte principalement de deux facteurs : le taux de croissance de la population active et le taux de croissance de la productivité.

Le premier facteur, la croissance de la population active, subira une décroissance au cours des prochaines décennies dans la plupart des pays développés. Le tableau 3.3 montre qu'après l'atteinte d'un sommet entre 2005 et 2007, le taux d'activité des personnes de 15 ans et plus connaîtra en général une baisse dans les pays industrialisés. Cette situation est la conséquence du vieillissement des populations dans les pays d'Europe de l'Ouest, de même qu'au Canada, aux États-Unis et au Japon. La France présente à cet égard le taux d'activité le plus faible avec 48,9 % en 2040. À l'opposé, les États-Unis, la Finlande et le Canada (sans le Québec) continueront de maintenir jusqu'en 2040 un taux d'activité supérieur à 60 %.

Tableau 3.3**Taux d'activité des personnes de 15 ans et plus**

Pays	2005	Sommet et année de l'atteinte du sommet	2040
France	55,2 %	55,2 % (2005)	48,9 %
Japon	60,4 %	60,4 % (2005)	56,7 %
Québec	65,6 %	65,7 % (2007)	57,0 %
États-Unis	66,0 %	66,1 % (2007)	60,9 %
Finlande	66,2 %	67,2 % (2040)	67,2 %
Canada (sans le Québec)	67,7 %	67,7 % (2005)	60,9 %

Source : Régie des rentes du Québec, *Comparaison des hypothèses démographiques et économiques établies lors de l'analyse actuarielle de 14 régimes de sécurité sociale*, 2009.

L'information n'était pas disponible pour les autres pays étudiés (Italie, Pays-Bas, Royaume-Uni et Suède).

En ce qui concerne le taux de croissance de la productivité, la situation n'est guère plus encourageante. En 2008-2009, la Régie des rentes a mené une enquête auprès de quatorze établissements de sécurité sociale. Cette enquête portait sur les hypothèses démographiques et économiques utilisées dans le contexte des projections à long terme des régimes publics de retraite. Elle concernait notamment les taux projetés d'augmentation des salaires.

Les résultats concernant cette variable sont présentés au tableau 3.4.

Tableau 3.4**Taux réels d'augmentation des salaires (2000-2040)**

Période	Québec	Canada (sans le Québec)	États-Unis	Finlande	France	Italie	Japon
2000-2007	- 0,6 %	0,0 %	0,7 %	2,7 %	1,3 %	0,8 %	0,0 %
2008-2010	0,8 %	0,6 %	1,5 %	2,6 %	1,4 %	1,5 %	0,7 %
2011-2020	1,8 %	1,8 %	1,8 %	2,6 %	2,7 %	1,5 %	1,6 %
2021-2030	1,2 %	1,3 %	1,1 %	1,7 %	1,8 %	1,5 %	1,5 %
2031-2040	1,2 %	1,3 %	1,1 %	1,7 %	1,8 %	1,5 %	1,5 %

Source : Régie des rentes du Québec, *Comparaison des hypothèses démographiques et économiques établies lors de l'analyse actuarielle de 14 régimes de sécurité sociale*, 2009.

L'information n'était pas disponible pour les autres pays étudiés (Pays-Bas, Royaume-Uni et Suède).

À long terme, la plupart des pays industrialisés situent donc la croissance réelle des salaires entre 1,1 % et 1,8 %, alors que celle-ci varie de 1,5 % à 2,7 % à plus court terme. On constate que la masse salariale assujettie aux cotisations de sécurité sociale ne pourra augmenter de façon importante uniquement sur la base de la hausse des salaires. C'est le cas dans l'ensemble des pays étudiés, alors que la population des travailleurs augmentera à un rythme plus lent qu'actuellement, et qu'elle ira même jusqu'à décroître dans certains cas.

3.3. Survol des conséquences, sur les régimes de retraite, de la crise financière de 2008-2009 et de la récession économique qui a suivi

La plus récente crise financière a amené, en septembre 2008, une chute des cours des marchés boursiers et la faillite de plusieurs établissements financiers. Elle a également provoqué une récession économique. Or, cette crise financière et la récession économique qui en a découlé et

qui a touché l'ensemble de la planète n'ont pas affecté les régimes de retraite de la même façon. Voyons donc l'effet de chacun des deux phénomènes sur les régimes de retraite.

3.4. Répercussions de la crise financière sur les régimes de retraite

La chute des cours boursiers a entraîné une baisse considérable de la valeur des actifs accumulés dans les régimes privés collectifs de retraite³. Entre janvier et octobre 2008, les régimes privés collectifs de retraite des pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) avaient essuyé des pertes de 20 % en moyenne. La plus grande partie des pertes est survenue aux États-Unis, où celles-ci se sont élevées à 2,2 trillions (2 200 milliards) de dollars par rapport à 3,3 trillions de dollars pour l'ensemble des pays de l'OCDE⁴. Les régimes privés collectifs de retraite américains comptent pour plus de la moitié des actifs de ces types de régimes dans l'OCDE. Au cours de la période analysée, ils ont obtenu la deuxième pire performance sur le plan du rendement parmi les pays de l'OCDE, après l'Irlande. Cette dernière étant le pays dont les régimes privés collectifs de retraite étaient les plus exposés aux titres boursiers, elle a subi des pertes de 37,5 % pour l'ensemble de l'année 2008.

En ce qui a trait à ces régimes au Canada, la valeur de leurs actifs s'établissait à 829,6 milliards de dollars à la fin de l'année 2008, ce qui correspond à une réduction de 13 % par rapport au sommet de 2007. À la fin du premier trimestre de 2009, ceux-ci avaient perdu un montant supplémentaire de 19,8 milliards de dollars⁵.

Quant au régime de retraite public québécois (le Régime de rentes du Québec), son actif est passé de 34,7 milliards de dollars en 2007 à 25,7 milliards de dollars en 2008. Il faut toutefois mentionner que ce régime n'est financé qu'à environ 15 % par capitalisation, le 85 % qui reste étant financé par répartition⁶. Dans ce cas, la récession économique a aussi eu des conséquences négatives sur le régime. Nous en parlerons dans la prochaine sous-section.

En ce qui concerne le passif des régimes, cette crise financière a fait diminuer les taux d'intérêt sur les obligations de long terme, ce qui a entraîné une augmentation des passifs⁷. Coïncidant avec la chute des actifs, ce phénomène a fait diminuer considérablement le degré de solvabilité⁸ des régimes. Au Québec, le degré de solvabilité médian des régimes privés de retraite sous la surveillance de la Régie des rentes du Québec est passé de 98 % à 70 % durant l'année 2008. Depuis le 15 janvier 2009, l'Assemblée nationale du Québec a convenu de certaines mesures législatives pour atténuer les effets de la crise financière sur ces régimes.

Ces résultats ont des conséquences fort différentes, selon le type de régime offert par les employeurs. Pour les régimes à prestations déterminées, le risque de rendement est assumé par l'employeur. Les déficits de ces régimes qui sont provoqués par la crise financière doivent donc être épongés par une augmentation des cotisations patronales.

3. On entend ici par « régimes privés collectifs de retraite » les régimes collectifs offerts par l'employeur, communément appelés « fonds de pension » (*pension funds*). Ceux-ci sont financés par capitalisation, c'est-à-dire qu'ils fonctionnent sur le principe de l'accumulation par les travailleurs d'un stock de capital (« actif du régime ») qui servira à financer les pensions de ces mêmes travailleurs lorsqu'ils seront à la retraite.

4. Si l'on inclut les régimes privés *individuels* de retraite (comme les comptes de retraite individuels américains), le montant de la perte s'élève à cinq trillions de dollars.

5. Source : Statistique Canada.

6. Dans un régime de retraite financé par répartition, les pensions des retraités actuels sont financées par les travailleurs actuels. Il n'y a donc pas d'actif accumulé dans ce type de régime.

7. Une baisse des taux d'intérêt a pour effet d'augmenter le facteur d'actualisation du passif. Ce facteur multiplie les prestations futures que prévoit le régime de retraite, afin de déterminer leur valeur présente. Donc, plus ce facteur augmente, plus la valeur présente des prestations futures augmente et, par le fait même, plus le montant du passif s'accroît également.

8. On mesure le degré de solvabilité d'un régime de retraite en divisant la valeur de son actif par la valeur de son passif. Un ratio inférieur à 100 % signifie que le régime est en déficit; un ratio supérieur à 100 % indiquerait un régime en surplus.

Pour les régimes à cotisation déterminée, c'est le participant qui assume le risque de rendement. Le revenu de retraite que le participant recevra de son régime et, par le fait même, le taux de remplacement du revenu assuré par le régime dépendent grandement du moment où le participant prendra sa retraite. L'auteur d'un article publié par l'OCDE estime que la crise financière pourrait avoir mené à une baisse du taux de remplacement du revenu de près de 10 points de pourcentage en un an⁹.

3.5. Conséquences de la récession économique sur les régimes de retraite

La récession économique a causé la perte de 15 millions d'emplois dans la zone de l'OCDE, entre décembre 2007 et juillet 2009. Il s'agit d'une augmentation de 51 % du nombre de chômeurs dans cette zone. Selon un document de l'OCDE, « [l']expérience des précédentes récessions économiques d'ampleur suggère [...] que la masse importante de chômeurs mettra beaucoup de temps à se résorber, et qu'il est à craindre que la hausse conjoncturelle du taux de chômage de longue durée et l'effet de découragement des travailleurs ne conduisent à un accroissement du chômage structurel et de l'inactivité¹⁰ ».

La récession économique a surtout fait du tort aux régimes de retraite financés par répartition dite « pure », ce qui est le cas de bien des régimes publics. Dans ce cas, les pertes d'emplois représentent autant de pertes de cotisants qui auraient potentiellement contribué à financer le régime. De surcroît, plus la durée de la période de chômage des personnes sans travail sera longue, plus les conséquences sur les régimes de retraite financés par répartition seront lourdes. Au Québec, la récession a entraîné une perte de quelque 30 000 emplois en 2009.

On ne peut évidemment pas quantifier, en pertes d'actif, l'incidence d'une récession économique sur un régime de retraite financé par répartition « pure ».

Sommaire

La plupart des pays font face à des réalités démographiques similaires. Toutefois, les États-Unis se démarquent par une fécondité plus élevée que celle des autres pays industrialisés, ce qui, à long terme, conduit à des ratios de dépendance plus favorables.

En ce qui concerne l'évolution de la population active, on assistera, au cours des prochaines décennies, à une stagnation du nombre de travailleurs, et même à une décroissance dans le cas de certaines sociétés, dont le Québec. Dans certains pays, une hausse de la productivité pourrait en partie compenser la baisse du nombre de travailleurs, sans éliminer cependant la pression accrue que devront supporter les cotisants aux régimes de retraite.

Au Québec, la situation est particulièrement préoccupante à cause du vieillissement rapide de la population. En effet, au cours des trois prochaines décennies, la population passera rapidement de l'âge actif à l'âge de la retraite.

Enfin, la crise financière de 2008-2009 et la récession économique qui a suivi ont eu des conséquences majeures sur les régimes de retraite, tout spécialement sur les régimes financés par répartition « pure ».

9. Antolin, Pablo, *Private Pensions and the Financial Crisis: How to Ensure Adequate Retirement Income from DC Pension Plans*, OECD Journal, Financial Market Trends, volume 2009, numéro 2.

10. OCDE, *Faire face à la crise de l'emploi : les réponses des politiques sociales et de l'emploi*, réunion de l'OCDE à l'échelle ministérielle sur l'emploi et le travail, document de référence, Paris, 28-29 septembre 2009.

4. Caractéristiques des régimes de retraite publics

Ce chapitre propose une comparaison des pays étudiés quant à l'âge de la retraite et au taux de remplacement du revenu.

4.1. Âge de la retraite

L'âge normal de la retraite est de 65 ans dans la plupart des pays considérés. C'est à partir de cet âge qu'une pleine pension est versée. Il existe toutefois des exceptions. Au Japon, l'âge normal de la retraite était de 60 ans jusqu'en 2006. Au Royaume-Uni et en Italie, les femmes peuvent encore prendre leur retraite à 60 ans et bénéficier d'une pleine pension. Ces pays ont toutefois pris des mesures pour repousser progressivement l'âge normal de la retraite pour les hommes comme pour les femmes. Au Japon, la réglementation adoptée en 2004 fera passer l'âge normal de la retraite de 60 ans en 2006 à 65 ans en 2013 pour les hommes et en 2018 pour les femmes¹¹. Au Royaume-Uni, les hommes et les femmes partiront à la retraite à 66 ans à compter de 2020 et à 68 ans à partir de 2046. Finalement, en Italie, un plan d'austérité adopté en 2010 précise les modalités de mise en œuvre du plan visant à augmenter l'âge de départ à la retraite (voir le tableau 4.1 pour plus de détails sur ce plan).

Outre ces pays, l'Allemagne, avec sa réforme de 2007, fera passer l'âge de la retraite de 65 ans en 2012 à 67 ans en 2029. Les États-Unis ont eux aussi décidé de repousser au-delà de 65 ans l'âge à partir duquel il est possible de recevoir une pleine pension. Cet âge sera donc graduellement augmenté pour atteindre 67 ans en 2027. En France, l'âge normal de la retraite passera à 67 ans en 2022. Avec l'adoption de la réforme des retraites de 2010, l'âge minimal de la retraite ne sera plus 60 ans, mais 62 ans. Aux Pays-Bas, avec la réforme que l'on projette d'entreprendre, l'âge normal sera porté à 67 ans d'ici à 2025.

Il est important de faire une distinction entre l'âge **normal** de la retraite et l'âge **effectif** moyen auquel les personnes se retirent du marché du travail. Au Québec, par exemple, même si l'âge normal de la retraite est fixé à 65 ans, les personnes cessent de travailler en moyenne autour de 62 ans.

Le tableau 4.1 présente, pour le Québec et l'ensemble des pays étudiés, l'âge normal de la retraite, l'âge normal ciblé au terme de la réforme (s'il y a une réforme en cours) et l'âge effectif de retrait du marché du travail. Le tableau 4.2, quant à lui, décrit les conditions relatives à la retraite anticipée, soit une retraite prise avant l'âge normal déterminé par la loi.

11. Ce changement concerne la *National Pension*. Cependant, pour l'*Employees' Pension Insurance*, la composante du système liée à la rémunération, l'augmentation se fera d'ici 2025 pour les hommes et d'ici 2030 pour les femmes (section 2.3.5).

Tableau 4.1

Âge normal de la retraite, âge normal ciblé au terme de la réforme (s'il y a lieu) et âge effectif de retrait du marché du travail (pour la période 2004-2009)

Pays	Âge normal de la retraite	Âge normal ciblé au terme de la réforme	Âge effectif de retrait du marché du travail
Québec	65 ans	s. o.	Hommes : 62,2 Femmes : 61,7
Canada (sans le Québec)	65 ans	s. o.	Hommes : 64,9 Femmes : 63,2
Allemagne	65 ans	67 ans (2029)	Hommes : 61,8 Femmes : 60,5
États-Unis	66 ans (2009)	67 ans (2027)	Hommes : 65,5 Femmes : 64,8
France	65 ans (60 ans avec 40,5 années de cotisation)	67 ans en 2022	Hommes : 59,1 Femmes : 59,7
Italie	Hommes : 65 ans Femmes : – 60 ans (salariées du secteur privé) – 61 ans (fonctionnaires)	D'ici 2050, pour la pension de « vieillesse » : – Hommes : 68 ans et 4 mois (secteurs privé et public) – Femmes : 63 ans et 5 mois (secteur privé); 65 ans (secteur public) Pour la pension d'« ancienneté » : hommes et femmes : 66 ans et 4 mois	Hommes : 61,1 Femmes : 58,7
Japon	60 ans (jusqu'en 2006)	Pour la <i>National Pension</i> : Hommes : 65 ans en 2013 Femmes : 65 ans en 2018	Hommes : 69,7 Femmes : 67,3
Pays-Bas	65 ans	67 ans (2025)	Hommes : 62,1 Femmes : 62,6
Royaume-Uni	Hommes : 65 ans Femmes : 60 ans	66 ans en 2020 et 68 ans en 2046	Hommes : 64,3 Femmes : 62,1
Suède	65 ans	s. o.	Hommes : 66,0 Femmes : 63,6

Sources :

Âge normal de la retraite et âge effectif de retrait du marché du travail :

- 1) Pour le Québec et le Canada (sans le Québec) : calcul des auteurs pour l'année 2009.
- 2) Pour les autres pays : sources diverses, mais la plupart des données sont des estimations de l'Organisation de coopération et de développement économiques, calculées à partir des enquêtes nationales et européennes de la population active.

Âge normal ciblé au terme de la réforme : sources diverses.

Tableau 4.2
Conditions relatives à la retraite anticipée

Pays	Retraite anticipée : conditions relatives à l'âge
Canada (et Québec)	L'âge est fixé à 60 ans.
Allemagne	– Pour les personnes nées à partir de 1964, un départ anticipé à la retraite est possible à partir de 63 ans avec 35 années de cotisation, dont 8 immédiatement avant le départ à la retraite (avec une décote). – Avec la hausse de l'âge donnant droit à une pleine pension, il sera possible de partir plus tôt (toujours à 63 ans avec 35 ans d'assurance), mais avec une décote supérieure (basée sur 4 ans au lieu de 2). Les personnes âgées de 65 ans pourront partir sans décote si elles ont cotisé pendant 45 ans.
États-Unis	L'âge est fixé à 62 ans.
France	La retraite anticipée, c'est-à-dire avant l'âge minimal (celui-ci sera porté de 60 à 62 ans), est autorisée dans le régime général sous certaines conditions variant selon l'année de naissance, le nombre d'années accumulées, le taux d'incapacité, etc.
Italie	L'âge minimal pour pouvoir prendre une retraite anticipée (pensions d'ancienneté) sera porté de 57 à 61 ans d'ici à 2013.
Japon	L'âge est fixé à 60 ans.
Pays-Bas	Il n'y a pas de pension anticipée.
Royaume-Uni	Il n'y a pas de pension anticipée.
Suède	L'âge est fixé à 61 ans.

Sources diverses, dont principalement l'OCDE, *Les pensions dans les pays de l'OCDE 2009, Panorama des systèmes de retraite*.

Des mesures particulières concernant la retraite progressive existent au Canada (et donc au Québec), en Allemagne, aux États-Unis, en France et au Japon.

Au **Canada** (et au **Québec**), les salariés de 55 à 70 ans peuvent conclure une entente avec leur employeur pour réduire leurs heures de travail et continuer à cotiser à leur régime privé comme si le salaire n'avait pas été réduit. Tant pour le Régime de pensions du Canada (régime public pour l'ensemble du Canada, sauf le Québec) que pour le Régime de rentes du Québec (régime public québécois), la rente de retraite du régime public peut être versée dès l'âge de 60 ans avec une réduction actuarielle permanente de 0,5 % par mois pour chaque mois précédant l'âge de 65 ans.

Pour le Régime de pensions du Canada, cette pénalité augmentera graduellement à partir de 2012 pour atteindre 0,6 % par mois en 2016. Ainsi, un salarié qui prendra sa retraite à 60 ans n'aura plus droit à 70 %, mais bien à 64 % de sa rente payable à l'âge de 65 ans. Pour le Régime de rentes du Québec, cette réduction augmentera aussi graduellement, à partir de 2014, pour atteindre 0,6 % par mois en 2016.

L'**Allemagne** a commencé à mettre en place plusieurs options de retraite partielle à partir des années 90. Depuis 1992, il est possible de percevoir un tiers, la moitié ou les deux tiers de la rente de retraite avant l'âge de 65 ans, tout en continuant de travailler à temps partiel. Un autre programme de retraite anticipée à temps partiel est ouvert à tout salarié de plus de 55 ans depuis 1997. En outre, le Parlement allemand a voté une loi donnant à tous les salariés le droit de demander que leur emploi à temps plein soit transformé en emploi à temps partiel.

Aux **États-Unis**, il est possible de recevoir une pension et de continuer à travailler, mais il existe une condition de revenu. Pour les bénéficiaires qui n'ont pas l'âge normal de la retraite, la pension subit une décote équivalant à 50 % de la part du salaire qui excède 12 480 \$ US (en 2009). Pour les travailleurs ayant atteint l'âge normal de la retraite, il n'y a pas de décote fondée sur la rémunération.

En **France**, la liquidation partielle de la pension est possible, à un taux qui varie inversement à la durée de travail de l'assuré.

Au **Japon**, la situation des travailleurs âgés est assez différente de celle qu'on observe dans les autres pays. Une pension partielle peut être versée aux personnes occupant un emploi à temps plein ou à temps partiel après que celles-ci ont quitté leur entreprise d'origine. Pour les travailleurs âgés, cela compense la réduction du salaire qui se produit alors.

En **Suède**, l'ancien système de retraite progressive a été supprimé en 2001. Pour être admissible à la retraite progressive, l'employé doit, entre autres choses, travailler un nombre d'heures équivalant à au plus 50 % du nombre d'heures pour un travail à temps plein.

Les trois autres pays, soit l'**Italie**, les **Pays-Bas** et le **Royaume-Uni**, ne prévoient pas de mesures particulières concernant la retraite progressive. Toutefois, le fait que certains pays permettent le cumul d'un revenu de retraite et de gains de travail, sans l'application d'un test de gains, peut être perçu comme une manière d'encourager la retraite progressive.

Le tableau 4.3 présente les conditions relatives à la retraite progressive pour chaque pays étudié.

Tableau 4.3
Conditions relatives à la retraite progressive

Pays	Mesures de retraite progressive
Canada (et Québec)	– Tous les salariés de 55 à 70 ans peuvent prendre une retraite progressive, à condition qu'ils concluent une entente avec leur employeur pour réduire leurs heures de travail et continuer à cotiser comme si leur salaire n'avait pas été réduit. – La rente de retraite du régime public peut être versée dès l'âge de 60 ans avec une réduction actuarielle permanente pour chaque mois précédant l'âge de 65 ans. Pour le Régime de rentes du Québec, la réduction est actuellement de 0,5 % par mois. Elle augmentera jusqu'à un maximum de 0,6 % en 2016 et ce rajustement sera proportionnel au montant de la rente afin de protéger les travailleurs à plus faible revenu. Pour le Régime de pensions du Canada, la réduction sera fixée à 0,6 % par mois.
Allemagne	– La retraite progressive est possible à partir de 55 ans, mais avec une réduction de travail d'au moins 50 %. – L'employeur complète le revenu jusqu'à un minimum égal à 70 % de l'ancien salaire net de l'employé. – Il est possible de prendre une retraite partielle avant 65 ans si les salaires n'excèdent pas 325 euros par mois (réduction de 1/3, 1/2 ou 2/3 si les salaires sont supérieurs).
États-Unis	– Les travailleurs peuvent prendre une retraite progressive, mais une condition de revenu s'applique.
France	– L'assuré qui atteint l'âge de 60 ans et qui a accumulé 150 trimestres d'assurance peut demander la liquidation d'une partie de sa pension : - au taux de 30 % pour une activité à temps partiel dont la durée varie entre 80 et 60 % de celle d'un travail à temps complet; - au taux de 50 % pour une activité à temps partiel dont la durée est inférieure à 60 % de la durée d'un travail à temps complet, mais au moins égale à 40 % de celle-ci; - au taux de 70 % pour une activité à temps partiel dont la durée est inférieure à 40 % de celle d'un travail à temps complet.
Italie	Il n'y a pas de retraite progressive.
Japon	Il existe une pension partielle pour ceux qui ont quitté leur entreprise d'origine.
Pays-Bas	Il n'y a pas de retraite progressive.
Royaume-Uni	Il n'y a pas de retraite progressive.
Suède	– L'ancien système de retraite progressive a été supprimé en 2001. – Toutefois, depuis 2003, les employés du secteur public peuvent opter pour une retraite progressive, entre 61 et 65 ans.

Sources diverses, dont principalement l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE), *Les pensions dans les pays de l'OCDE 2009, Panorama des systèmes de retraite*.

La retraite ajournée¹² entraîne, dans la plupart des pays, une majoration de la rente. À plusieurs endroits, cependant, les facteurs d'ajustement incitent peu les travailleurs à reporter leur retraite. Au **Québec**, par exemple, afin que la majoration d'ajournement représente l'équivalent d'une rente versée à partir de l'âge normal de la retraite, on avait estimé, en 2008, que le facteur d'ajustement devrait être de 0,7 % par mois au lieu de 0,5 %¹³. Ce facteur passera donc à 0,7 % en 2013, autant pour le Régime de pensions du Canada que pour le Régime de rentes du Québec¹⁴. L'**Allemagne** a un facteur de 0,5 % de majoration par mois d'ajournement, alors que la **France** a introduit une majoration pour retraite ajournée dans sa réforme de 2003. Cette majoration représente 3 % pour la première année de report, 4 % par an à partir de la deuxième année de report et 5 % par an à partir de 65 ans. Aux **États-Unis**, la surcote actuarielle est passée de 7,5 % à 8 % en 2008. Au **Royaume-Uni**, depuis 2005, la rente est augmentée de 10,4 % pour chaque année où la liquidation de la rente publique est reportée. Dans le cas de la **Suède** et de l'**Italie**, le régime à cotisation déterminée notionnel assure que la valeur de la rente ajournée est égale à la rente qui aurait été versée à l'âge normal de la retraite.

Le tableau 4.4 présente les conditions relatives à la retraite ajournée pour l'ensemble des pays étudiés.

12. On définit la retraite ajournée comme une retraite prise au-delà d'un certain âge (souvent défini comme l'âge normal de la retraite) ou d'une durée donnée d'assurance au régime de sécurité sociale couvrant la retraite.

13. Source : Régie des rentes du Québec, *Vers un Régime de rentes du Québec renforcé et plus équitable*, document de consultation, 2^e trimestre de 2008.

14. Le Canada avait d'abord annoncé cette modification pour le Régime de pensions du Canada. Celle-ci se fera de façon graduelle jusqu'en 2013. Le Régime de rentes du Québec augmentera son facteur d'ajustement d'un coup, c'est-à-dire de 0,5 % en 2012 à 0,7 % en 2013.

Tableau 4.4
Conditions relatives à la retraite ajournée

Pays	Mesures de retraite ajournée
Canada (et Québec)	La rente est augmentée pour chaque mois après l'âge de 65 ans, jusqu'à un âge maximal de 70 ans. Cette hausse mensuelle augmentera jusqu'à 0,7 % en 2013, autant pour le Régime de pensions du Canada que pour le Régime de rentes du Québec.
Allemagne	La pension de vieillesse est majorée de 0,5 % par mois si elle débute entre 65 et 67 ans. Un départ à la retraite après 67 ans entraîne une augmentation des droits à pension de 6 % par année de travail supplémentaire.
États-Unis	Le versement initial de la pension peut être reporté après l'âge normal de la retraite, et un crédit pour report est accordé jusqu'à 70 ans. La surcote actuarielle pour 2006 était de 7,5 % par année de report. Elle est passée à 8 % en 2008.
France	À partir de 60 ans et depuis le 1 ^{er} janvier 2004, le travail au-delà de la durée d'assurance nécessaire pour recevoir la pleine rente permet de bénéficier d'une majoration de 3 % par année de la rente de retraite de base. Ce pourcentage est plus élevé depuis 2007. Il passe de 4 % par an à partir de la deuxième année de report à 5 % par an à partir de 65 ans.
Italie	Il est possible de reporter la liquidation des droits à pension après 65 ans. Cependant, le coefficient de conversion ¹⁵ reste le même et les prestations n'augmentent qu'en raison de l'accumulation de nouvelles cotisations et de leur capitalisation (fictive) sur une ou plusieurs années supplémentaires.
Japon	Il est possible de différer la liquidation de la pension de base et de celle liée à la rémunération. La prestation est alors majorée de 0,7 % par mois, soit de 8,4 % par an. Les droits à pension continuent de s'accumuler pour chaque année de cotisation au-delà de 65 ans.
Pays-Bas	Il n'y a pas de pension différée.
Royaume-Uni	Depuis avril 2005, il est possible de reporter la liquidation de la retraite publique, sans limite de temps. La rente est alors augmentée de 10,4 % par année.
Suède	La pension est proportionnelle aux droits accumulés selon un coefficient qui augmente avec l'âge de départ et dépend de la génération.

Sources : OCDE, *Les pensions dans les pays de l'OCDE 2009, Panorama des systèmes de retraite*.

15. Le calcul de ce coefficient dépend des probabilités de décès, des probabilités de laisser un veuf ou une veuve et du nombre d'années pendant lesquelles une pension de réversion sera perçue. En conséquence, les prestations sont fortement liées à l'âge de la retraite : plus celui-ci est bas, moins la pension est élevée.

4.2. Taux de remplacement brut du revenu

Il faut garder à l'esprit que l'analyse qui suit traite de l'ensemble des régimes obligatoires¹⁶.

Au Canada, le montant de la pension de la Sécurité de la vieillesse est uniforme. Cette pension représente donc un pourcentage décroissant du revenu à mesure que celui-ci augmente. La rente du Régime de pensions du Canada (et au Québec, celle du Régime de rentes du Québec) augmente avec le revenu, mais plafonne lorsque le revenu atteint le maximum des gains admissibles (48 300 \$ en 2011). Le Supplément de revenu garanti, quant à lui, est versé aux personnes à faible revenu. Il représente donc un pourcentage très élevé du revenu antérieur lorsque celui-ci est très faible, mais disparaît rapidement lorsque la personne a droit à une rente d'un régime privé ou à des revenus de placement.

Globalement, au **Canada**, le revenu total provenant des régimes obligatoires équivaut à environ 75 % du revenu antérieur pour une personne qui a gagné la moitié du salaire moyen toute sa vie. Le taux de remplacement décroît rapidement à 44 % du revenu pour le salarié moyen et représente près de 30 % du revenu pour la personne qui a gagné une fois et demie le salaire moyen durant toute sa carrière.

Au **Québec**, même si les prestations sont les mêmes que dans le reste du Canada, le taux de remplacement brut du revenu est supérieur (au même niveau relatif de revenu) étant donné que le salaire moyen est plus bas.

En **Allemagne**, les travailleurs peuvent compter sur un taux de remplacement constant de 42 %.

Aux **États-Unis**, les prestations de la *Old Age, Survivors and Disability Insurance* sont calculées selon une formule qui donne plus de poids aux revenus plus faibles, de sorte que le taux de remplacement décroît à mesure que le salaire augmente. Celui-ci est d'un peu plus de 50 % pour une personne qui gagne la moitié du salaire moyen. Il se situe à 39 % pour un salarié moyen et continue de diminuer jusqu'à 35 % pour une personne dont le revenu atteint 1,5 fois le salaire moyen.

En **France**, la rente combinée (régime général et régime complémentaire) offre un taux de remplacement d'un peu moins de 50 % du salaire pour le travailleur moyen. Pour les personnes qui gagnent 1,5 fois le salaire moyen, le taux de remplacement diminue à 41 %.

En **Italie**, le régime à cotisation déterminée notionnel, mis en place en 1996, fait en sorte que le taux de remplacement est le même, peu importe le salaire, puisque la rente est calculée au moyen de la conversion directe des cotisations que le participant a accumulées et que le taux de cotisation est le même pour tous. Le taux de remplacement se situait à près de 65 % en 2011.

Le **Japon** a un système qui comporte deux régimes obligatoires : une prestation à taux uniforme (*National Pension*) et une prestation liée aux gains (*Employees' Pension Insurance*). La prestation à taux uniforme représente un pourcentage décroissant du revenu à mesure que celui-ci augmente. Globalement, le taux de remplacement est progressif et se situe à 48 % pour une personne qui a gagné la moitié du salaire moyen, à 34 % pour un salarié moyen et à 30 % pour une personne dont le revenu était d'une fois et demie le salaire moyen.

Aux **Pays-Bas**, le taux de remplacement est le plus élevé parmi les pays qui figurent au tableau 4.5, et ce, pour les trois niveaux de salaire analysés. Le taux de remplacement associé au régime public obligatoire diminue à mesure que le salaire augmente. La situation est inverse pour les régimes privés, c'est-à-dire que le taux de remplacement augmente avec le revenu. Il en résulte que le taux est relativement constant et élevé. Il atteint 93 % pour les travailleurs gagnant la moitié du salaire moyen et 88 % pour ceux dont les revenus correspondent au salaire moyen.

Au **Royaume-Uni**, le taux de remplacement offert par les régimes de retraite obligatoires est relativement faible. La rente de base forfaitaire combinée à une rente liée à la rémunération

16. Dans le cas des Pays-Bas, l'OCDE décrit les régimes d'employeurs comme « quasi obligatoires ». Ils sont tout de même inclus dans le tableau 4.5, de sorte que le taux de remplacement total apparaît beaucoup plus élevé que dans la plupart des autres pays.

procure un taux de remplacement global d'environ 30 % pour le travailleur moyen. Le taux descend à 23 % pour une personne qui gagne 1,5 fois le salaire moyen.

Finalement, la **Suède** a un régime comparable à celui de l'Italie, mais avec un objectif de remplacement du revenu généralement supérieur. De plus, elle a instauré une « pension garantie », qui est un complément soumis à une condition de revenu pour les personnes n'ayant qu'un faible montant de prestations au titre des comptes notionnels. Le régime obligatoire se divise en deux parties : un régime public dont les taux de remplacement diminuent avec le revenu et un régime privé, pour lequel, au contraire, le taux de remplacement tend à augmenter avec le revenu. La résultante, soit la combinaison des effets opposés des deux parties du régime obligatoire, est donc que le taux de remplacement est plus élevé pour les personnes à faible ou à haut revenu (environ 68 %), et plus bas pour celles qui gagnent un salaire moyen (environ 54 %).

Le tableau 4.5 montre que, parmi les pays qui ont les systèmes obligatoires les plus « redistributifs », certains ont des taux de remplacement qui chutent à mesure que le salaire augmente. C'est le cas des systèmes inspirés par Beveridge (Royaume-Uni). À l'opposé, on trouve les régimes inspirés par Bismarck, qui continuent d'être généreux jusqu'à un niveau élevé de revenu (Allemagne, France, Italie et Pays-Bas)¹⁷. Une exception à la règle est la Suède, qui a un système inspiré de Beveridge.

Tableau 4.5

Taux de remplacement brut du revenu offert à 65 ans par les régimes obligatoires* (selon un multiple du salaire moyen)

Pays	Pourcentage du salaire moyen		
	50 %	100 %	150 %
Allemagne	42,0	42,0	42,0
Japon	47,9	34,5	30,0
États-Unis	51,7	39,4	35,3
Royaume-Uni	53,8	31,9	22,6
France	55,9	49,1	41,3
Italie	64,5	64,5	64,5
Suède	68,3	53,8	68,7
Canada	76,6	44,4	29,6
Québec	81,6	47,0	31,9
Pays-Bas	93,0	88,1	86,5
OCDE	72,1	57,3	52,0

* Les régimes privés obligatoires de la Suède et des Pays-Bas sont inclus dans le calcul des taux.

Source : OCDE 2011, *Panorama des pensions 2011: Les systèmes de retraite dans les pays de l'OCDE et du G20*.

17. Il s'agit de William Beveridge, un homme politique britannique, et de Otto von Bismarck, un premier chef du gouvernement allemand. Le Canada a un système inspiré à la fois de Beveridge et de Bismarck.

Sommaire

Pour la plupart des États à l'étude, une hausse progressive de l'âge normal de la retraite est annoncée ou a déjà été amorcée. On constate également que des mesures de retraite anticipée, de retraite progressive ou de retraite ajournée sont généralement mises en place pour les travailleurs.

Au Québec (et au Canada), l'aide gouvernementale est dirigée vers les personnes à faible revenu et le taux de remplacement, qui correspond à 50 % du salaire moyen, est supérieur à la moyenne des pays de l'OCDE. Toutefois, celui-ci diminue rapidement avec l'augmentation du salaire, et lorsque le revenu atteint une fois et demie le salaire moyen, le taux de remplacement québécois est de 32 %, alors qu'il se chiffre à 52 % en moyenne dans les pays de l'OCDE.

5. Bien-être des personnes âgées

Les concepts de « bien-être économique » ou de « niveau de vie » sont plus larges que celui du revenu. Ils font référence à des notions telles que la consommation, le patrimoine et la valeur des biens et services. La présente analyse se limitera cependant au concept du revenu des personnes âgées.

Les données de ce chapitre proviennent en majorité de l'OCDE, à l'exception de celles concernant le Québec, pour lequel nous avons reproduit le plus fidèlement possible des données comparables puisque les bases de données et les concepts utilisés peuvent parfois différer. La plupart des données datent du milieu des années 2000. Donc, les résultats ne tiennent pas compte des réformes les plus récentes.

Ce chapitre se divise en cinq sections dont les thèmes tournent autour de la comparaison du bien-être des personnes âgées entre les pays. Ainsi, les deux premières sections font état du revenu disponible chez les personnes âgées et de leurs sources de revenu, suivi du thème de la pauvreté des personnes âgées. Les sections suivantes traitent respectivement de l'épargne des ménages, des retraites publiques et de l'inégalité des revenus chez les personnes âgées.

5.1. Revenu disponible

La majorité des études utilisent l'approche relative pour comparer l'adéquation du revenu des personnes âgées. On compare leur revenu avec celui des autres personnes dans le même pays au lieu de le mettre en parallèle avec celui des personnes âgées d'un autre pays ou avec une moyenne transnationale. On veut ainsi éviter les biais causés par le niveau de la production nationale et le coût de la vie.

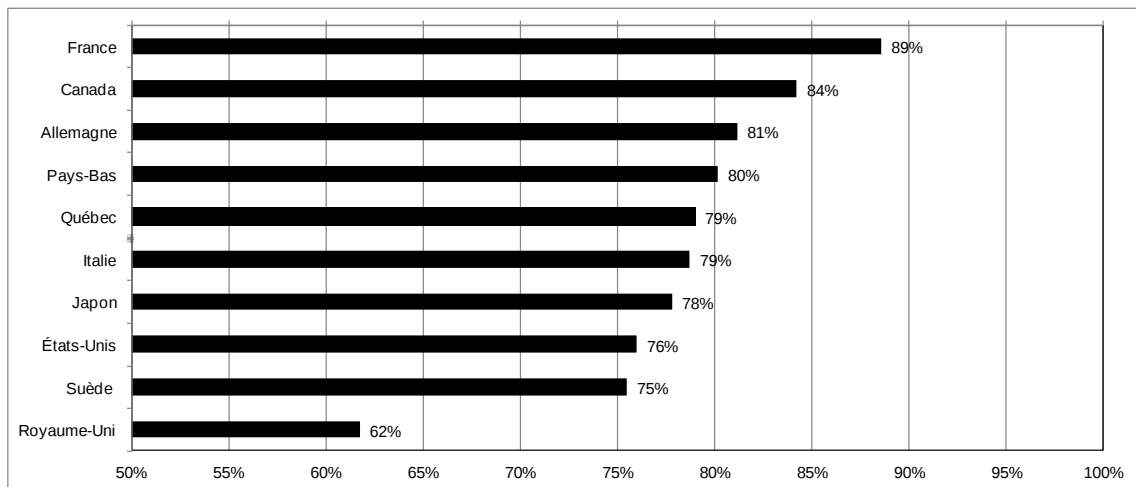
De façon générale, le revenu utilisé pour comparer l'adéquation du revenu, le taux de pauvreté ou les inégalités de revenu est un « revenu équivalent disponible », c'est-à-dire un revenu qui tient compte de la fiscalité et des caractéristiques du ménage. Il inclut tous les types de revenu, dont les transferts gouvernementaux, mais exclut les gains en capital et les sommes forfaitaires. Le revenu disponible est calculé en soustrayant l'impôt sur le revenu et les cotisations obligatoires.

Le revenu disponible est rajusté en fonction de la taille du ménage. On suppose que les revenus gagnés par les membres du ménage sont mis en commun et que le fait de vivre à plusieurs dans un même logement génère des économies d'échelle. L'échelle d'équivalence familiale couramment utilisée correspond à la racine carrée du nombre de personnes dans le ménage¹⁸.

18. Selon cette échelle, on accorde un poids de 1 à la première personne, d'environ 0,4 à la deuxième personne et d'environ 0,3 aux autres personnes. Certaines études utilisent une échelle différente, mais cela ne change pas les résultats de façon importante. Le fait de ne pas reconnaître les économies d'échelle (ex. : poids identique à chacune des personnes) donnerait des résultats très différents. Par exemple, prenons un ménage composé d'un couple dont le revenu personnel disponible est de 40 000 \$ pour l'homme et de 20 000 \$ pour la femme. Selon cette méthodologie, chacun se verra attribuer un revenu équivalent disponible de 42 426 \$ (soit 60 000 \$ divisés par la racine carrée de 2). Dans ce cas, même si la femme a un revenu personnel plus faible que l'homme, elle aura un revenu équivalent supérieur à une femme vivant seule dont le revenu personnel disponible serait de 30 000 \$, par exemple. Cette méthode n'est pas parfaite, mais elle permet de tenir compte des divers modes de vie. En attendant l'élaboration d'un indicateur plus complet, le revenu équivalent disponible constitue la meilleure façon de mesurer le bien-être économique des personnes.

Graphique 5.1

Revenu équivalent disponible moyen des personnes de 65 ans et plus par rapport à celui des 41 à 50 ans, au milieu des années 2000 (en pourcentage)



Sources : Croissance et inégalités, Distribution des revenus et pauvreté dans les pays de l'OCDE, 2008.

Banque de données de l'OCDE.

Québec : ISQ et calculs des auteurs.

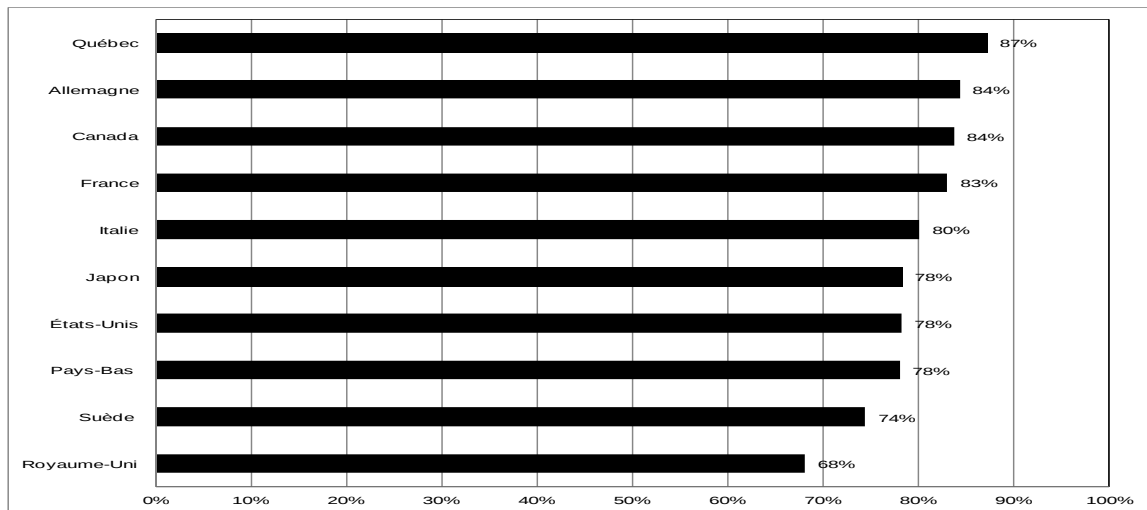
Dans les pays de l'OCDE, la moyenne du ratio¹⁹ du revenu équivalent disponible moyen des personnes de 65 ans et plus par rapport à celui des personnes de 41 à 50 ans, soit le groupe d'âge qui comprend en majorité des travailleurs, est de 77 %. Il existe cependant d'énormes différences entre les pays. En effet, le ratio s'élève à 62 % au Royaume-Uni et à 89 % en France. Le Canada se situe au second rang avec 84 % et le Québec, qui obtient 79 %, se place au milieu du peloton presque à égalité avec l'Allemagne (81 %) et les Pays-Bas (80 %).

Le graphique qui suit montre une autre façon de présenter le revenu relatif des personnes âgées. Il s'agit du revenu disponible des jeunes retraités (65-74 ans) par rapport à celui des préretraités (51-64 ans).

19. Ce ratio, comme les deux ratios suivants, ne doit pas être interprété comme un taux de remplacement du revenu de travail au moment de la retraite, car on ne compare pas une même cohorte d'individus à deux moments différents. De plus, le revenu équivalent disponible est calculé à partir du revenu de l'ensemble de la population d'un groupe d'âge, et non à partir du revenu des travailleurs seulement.

Graphique 5.2

Revenu équivalent disponible moyen des personnes de 65-74 ans par rapport à celui des 51-64 ans, au milieu des années 2000 (en pourcentage)



Sources : *Croissance et inégalités, Distribution des revenus et pauvreté dans les pays de l'OCDE*, 2008.

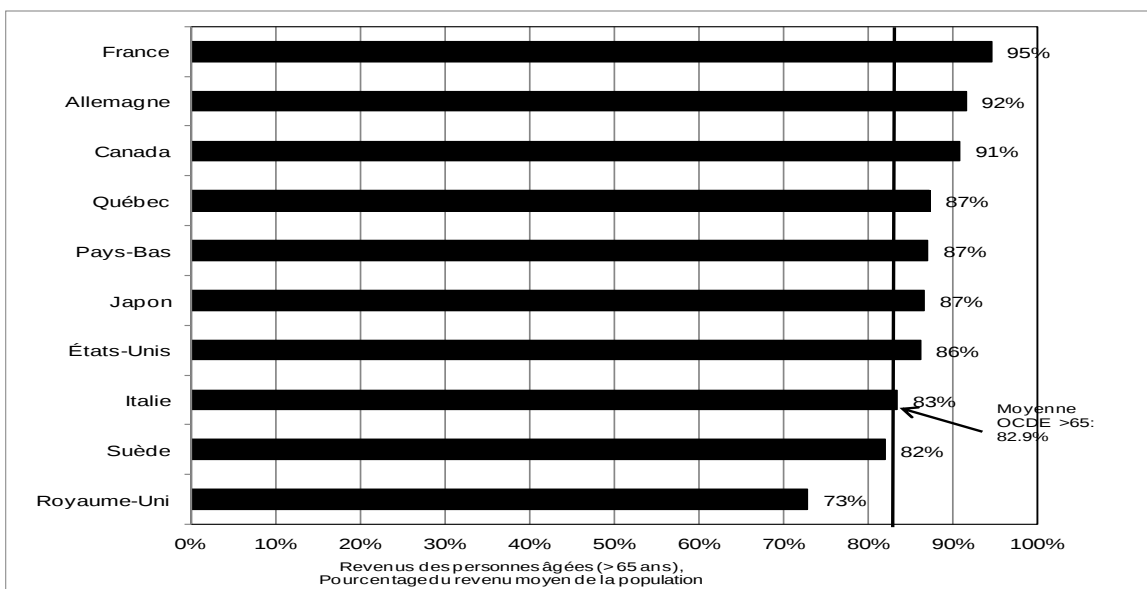
Banque de données de l'OCDE.

Québec : ISQ et calculs des auteurs.

Avec un ratio de 87 %, le Québec arrive en tête de liste pour ce qui est du pourcentage du revenu disponible moyen des retraités de 65 à 74 ans par rapport à celui des préretraités de 51 à 64 ans. Le ratio varie de 74 % à 84 % pour la plupart des pays, sauf pour le Royaume-Uni, où il est légèrement inférieur à 70 %.

Graphique 5.3

Revenu équivalent disponible moyen des personnes de 65 ans et plus par rapport au revenu moyen de la population, au milieu des années 2000 (en pourcentage)



Sources : *Les pensions dans les pays de l'OCDE 2009, Panorama des systèmes de retraite*, 2009.

Banque de données de l'OCDE.

Québec : ISQ et calculs des auteurs.

Dans le cas du revenu équivalent disponible moyen des personnes de 65 ans et plus par rapport au revenu moyen de la population, le Québec possède un ratio supérieur à celui de six des neuf pays faisant l'objet de cette analyse. Il affiche également un taux de près de 4,5 points de pourcentage supérieur à celui de l'ensemble des pays de l'OCDE.

Le Canada dans son ensemble se distingue nettement des autres pays en ce qui concerne l'évolution du revenu des personnes âgées par rapport à celui des personnes d'âge actif. Il est passé de la dernière place au milieu des années 70 à la première place vingt ans plus tard²⁰. Ce changement s'est produit surtout entre le milieu des années 70 et le milieu des années 80, où le ratio du Canada est passé de 53 % à 88 %. Au cours de la même période, la situation relative des personnes âgées a peu varié dans les autres pays. En effet, on constate une faible amélioration aux États-Unis et en Suède, une stabilité au Royaume-Uni et une légère détérioration aux Pays-Bas. Il faut souligner que, dans ces pays, le revenu relatif des personnes âgées était déjà élevé au milieu des années 70.

Pour le Canada, plusieurs facteurs ont contribué à ce résultat. Les principaux sont les suivants :

- la maturation des régimes publics de pensions liés aux gains antérieurs (RPC et RRQ), qui sont des régimes relativement nouveaux, les premières rentes étant payables en 1967. Par exemple, au Québec, la proportion des hommes âgés qui bénéficient de ces régimes a doublé entre 1975 et 1985 (de 40 % à 80 %). Il en est de même du montant de la rente de retraite moyenne en termes réels après inflation;
- la montée des régimes privés de pensions mis en place par les employeurs, souvent à la demande des associations syndicales. Ces régimes se sont développés dans le secteur privé, surtout durant et après la Seconde Guerre mondiale, à cause notamment des modifications fiscales qui ont permis dès lors une déduction des cotisations versées aux régimes de retraite. Dans les réseaux de la santé et de l'éducation du secteur parapublic, le développement s'est fait au début des années 70. L'État a favorisé ce développement au moyen de la fiscalité. Il a introduit des lois d'encadrement de ces régimes au milieu des années 60, parallèlement à la mise en place des régimes publics de pensions liés aux gains antérieurs. L'effet des régimes complémentaires sur les revenus des retraités s'est toutefois fait sentir surtout à partir de la seconde moitié des années 90;
- la bonification du plancher minimal garanti aux personnes âgées, constitué d'une pension uniforme (PSV) et d'un supplément lié au revenu (SRG). Par exemple, pour une personne seule, le plancher minimal a augmenté de 30 % en termes réels au cours de cette période et le niveau maximum du SRG a augmenté de 75 %;
- la diminution des revenus de travail des hommes de 55 à 64 ans. À la suite de la récession de 1982, les employeurs ont eu recours de façon importante à la retraite anticipée. On a de plus adapté les régimes publics de pension en permettant aux travailleurs de percevoir une rente de retraite dès l'âge de 60 ans. À titre d'exemple, au Québec, la proportion de travailleurs parmi les hommes âgés de 55 à 64 ans est passée de 78 % en 1975 à 63 % en 1985;
- la stagnation du revenu disponible moyen des personnes d'âge actif. Ce revenu a suivi à peu près le rythme de l'inflation au cours de cette période;
- une fiscalité plus avantageuse pour les personnes âgées, par exemple l'exemption en raison de l'âge et l'exemption pour revenu de pension.

Ces exemples révèlent combien il est complexe d'évaluer les divers facteurs qui entrent en ligne de compte dans l'évolution de l'adéquation du revenu des personnes âgées. De plus, ils montrent comment le Canada est arrivé à ce résultat par une combinaison de plusieurs politiques. La maturation des régimes publics de pension a été un facteur important, si l'on compare le Canada

20. Régie des rentes du Québec, *Évaluation du système québécois de sécurité financière à la retraite par rapport à celui d'autres pays industrialisés*, 2004, p. 70-71.

avec les autres pays, où les régimes de pensions étaient déjà à maturité au milieu des années 70.

Au cours de la période 1985 à 1995, l'amélioration s'est poursuivie à un rythme moins important, mais le revenu relatif des personnes âgées avait déjà atteint un niveau élevé au milieu des années 80 (88 %). En 1995, le niveau de vie des personnes âgées était comparable à celui des personnes d'âge actif (96 %). On peut difficilement dépasser 100 % sur une longue période.

À cause de son système de sécurité du revenu à la retraite à plusieurs paliers, le Canada est bien placé pour conserver, à l'avenir, un haut niveau d'adéquation du revenu pour les personnes âgées. Mais les régimes publics à eux seuls ne peuvent garantir cette croissance.

Le développement des régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER), qui ont pris leur essor au cours des années 80 et 90, a été fortement encouragé par des incitatifs fiscaux et par des campagnes d'information auprès de la population. À titre d'exemple, au Québec, la proportion de travailleurs cotisant à ce type de régime est passée de moins de 10 % en 1975, à près de 45 % en 1995. Les effets de ces régimes sur le revenu des personnes âgées pourraient se faire sentir d'ici une trentaine d'années, à mesure que les cohortes de travailleurs qui ont davantage cotisé à ces régimes prendront leur retraite.

Cependant, il reste encore une grande proportion d'individus qui n'en détiennent pas, ce qui est d'autant plus important chez les personnes à revenu moyen. De plus, les rendements globaux moyens sur l'épargne individuelle, qui étaient en deçà de l'inflation entre 1999 et 2005²¹, laissent également supposer que ces revenus de placements seraient insuffisants pour contribuer à cette croissance des revenus. Finalement, ces sommes ne sont pas immobilisées. Ainsi, plusieurs en profitent pour effectuer des retraits avant la retraite, diminuant ainsi les sommes accumulées pour la retraite.

Le graphique 5.3 démontre que le Canada continue de faire bonne figure puisque, au milieu des années 2000²², il était troisième, tout juste derrière la France et l'Allemagne avec des ratios supérieurs à 90 %.

Même si de nombreux facteurs peuvent influencer le niveau de ces ratios, on peut, à première vue, dégager les conclusions suivantes :

- Malgré la diversité des systèmes de sécurité du revenu à la retraite, le niveau de vie moyen des personnes âgées est à peu près équivalent à celui des personnes d'âge actif.
- Il ne semble pas y avoir de baisse importante du niveau de vie au moment de la retraite.
- Le Canada et le Québec se situent toujours dans le peloton de tête en ce qui a trait aux indicateurs d'adéquation du revenu des personnes âgées.

Indépendamment du succès des systèmes de retraite jusqu'à présent, le défi sera de maintenir un niveau élevé de bien-être économique pour les personnes âgées dans l'avenir. Il en sera ainsi, d'une part, à cause des pressions démographiques comme la baisse de la fécondité, l'augmentation de la longévité et l'arrivée à la retraite des bébés-boumeurs et, d'autre part, parce qu'il faut aussi tenir compte des pressions qui s'exercent sur le marché du travail, comme les comportements par rapport à la prise de la retraite et la pénurie de main-d'œuvre. Le nombre de personnes d'âge actif comparativement au nombre de retraités diminuera de façon graduelle. Cela suscitera une réflexion sur la part des ressources totales de la société qui est consacrée aux personnes âgées.

21. *Constats et enjeux concernant le système de retraite québécois*, Régie des rentes du Québec, 2010.

22. Pour le milieu des années 2000, le revenu moyen est celui de la population totale et non celui des personnes âgées de 18 à 64 ans.

5.2. Sources de revenu des personnes âgées

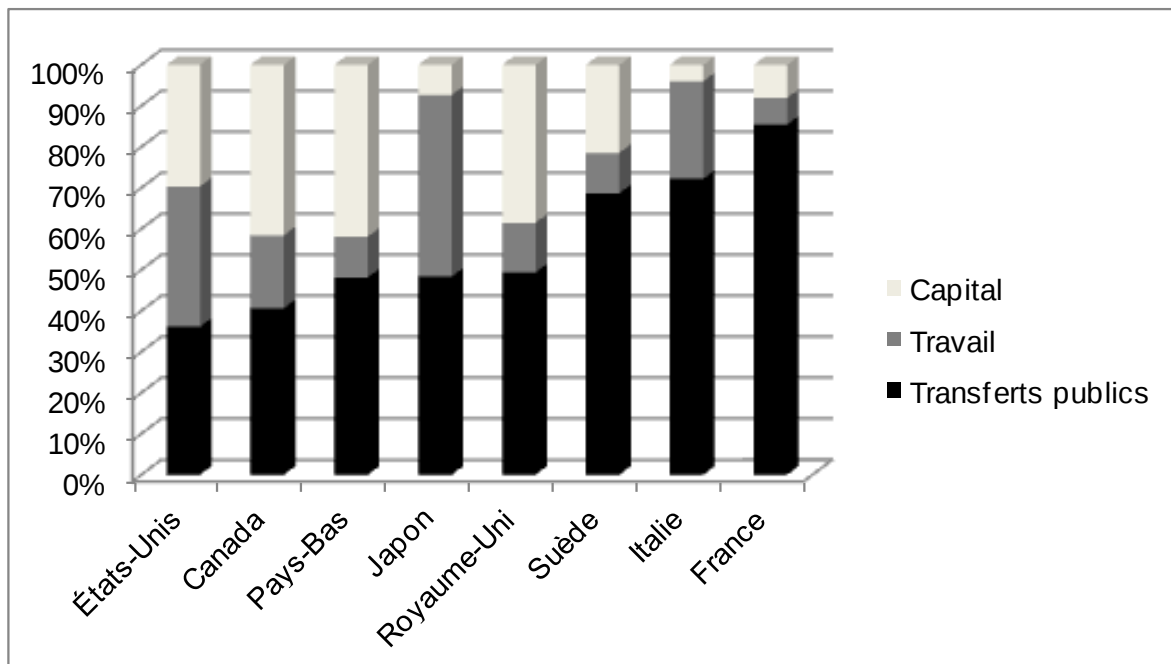
À la section précédente, nous avons vu que les personnes âgées bénéficient en moyenne d'un niveau de vie adéquat, malgré la diversité des systèmes de sécurité du revenu à la retraite. Dans cette section, nous essaierons de faire ressortir les différences entre les pays concernant la composition de ce revenu²³.

Le graphique 5.4 montre la répartition du revenu des personnes âgées selon trois composantes principales :

- le revenu de travail, incluant les revenus de travail autonome;
- le revenu de capital comme les pensions d'un régime privé, les revenus de placements et autres revenus privés;
- les transferts sociaux nets, c'est-à-dire les pensions publiques et les transferts gouvernementaux, moins les impôts personnels et les cotisations obligatoires.

Graphique 5.4

Sources de revenu des personnes âgées, au milieu des années 2000 (pourcentage du revenu disponible des ménages)



Sources : *Les pensions dans les pays de l'OCDE 2009, Panorama des systèmes de retraite, 2009.*
Banque de données de l'OCDE.

23. L'analyse des sources de revenu est faite à partir du revenu équivalent disponible plutôt qu'à partir du revenu personnel, car il y a très peu de données sur les composantes du revenu personnel dans les études de comparaison internationale. Lorsque certaines données sont disponibles, elles concernent des groupes en particulier, de telle sorte qu'il n'est pas possible d'avoir un portrait de l'ensemble de la population âgée.

À partir de ces données, on peut dresser les constats suivants :

- La part relative des revenus de capital, qui est plus importante aux Pays-Bas, au Canada, au Royaume-Uni et aux États-Unis, s'explique en partie par le fait que le développement des régimes de retraite dans ces pays est accompagné d'incitatifs fiscaux et que pour les Pays-Bas, les régimes professionnels privés sont obligatoires.
- La part relative des transferts sociaux nets est importante dans tous les pays si l'on tient compte du fait qu'elle est calculée après les déductions d'impôt²⁴ et les cotisations obligatoires. Cette part est particulièrement importante en France, en Italie et en Suède.
- La part relative des revenus de travail est variable selon les pays.

De façon générale, les systèmes de protection sociale étant généralement plus généreux pour les plus démunis, la part relative des transferts publics y est plus élevée.

5.3. Taux de faible revenu²⁵

Outre la garantie d'un certain maintien du niveau de vie à la retraite, l'autre grand objectif des systèmes de sécurité du revenu à la retraite est de minimiser le risque de pauvreté chez les personnes âgées.

Il existe deux approches pour définir la pauvreté. D'une part, l'approche *normative*, qui consiste à établir le coût d'un panier de biens et de services suffisant pour couvrir des besoins jugés essentiels comme l'alimentation, le logement et le vêtement. D'autre part, l'approche *relative*, où le seuil est défini en fonction du revenu et des dépenses de l'ensemble de la population. Certains pays établissent des seuils qui combinent les deux approches.

Dans la majorité des études de comparaison internationale, on n'utilise pas l'approche normative pour comparer les taux de faible revenu, à cause de la difficulté d'avoir des seuils comparables. On se sert plutôt de l'approche relative, où le seuil est défini comme une proportion. Cette dernière peut être de 40, 50 ou 60 % du revenu équivalent disponible (moyen ou médian) de la population, rajusté en fonction de la taille du ménage.

Ces mesures ne sont pas parfaites, car plusieurs facteurs peuvent influencer le niveau du revenu équivalent disponible. De plus, ces concepts ne tiennent pas compte de l'incidence du patrimoine et des services subventionnés. Certains soutiennent que le fait de posséder une maison est une forme d'assurance vieillesse contre la pauvreté. Une étude de 2003²⁶ a comparé le haut taux de pauvreté en Australie avec le bas taux de pauvreté en Finlande. La conclusion est que ces deux pays, qui se trouvent dans une situation opposée pour ce qui est de la pauvreté, deviennent difficiles à distinguer une fois le niveau de pauvreté rajusté en fonction du coût du logement. Cependant, il n'existe pas de mesure de faible revenu ajustée en fonction du coût du logement pour les pays étudiés dans la présente analyse. Nous utilisons donc, comme mesure de faible revenu, 50 % du revenu équivalent disponible médian²⁷ de la population, comme dans l'étude de l'OCDE. Ce concept est très semblable à la mesure de faible revenu après impôt (MFR-API) qui a été établie par Statistique Canada et par l'Institut de la statistique du Québec, pour le Québec.

Le graphique 5.5 montre le taux de faible revenu des personnes âgées et des personnes d'âge actif au milieu des années 2000.

24. Il convient de mentionner que les impôts ne servent pas seulement à financer les pensions publiques et les transferts gouvernementaux pour les personnes âgées. Le niveau d'imposition variera beaucoup d'un pays à l'autre, dépendant de la part des dépenses publiques dans l'économie.

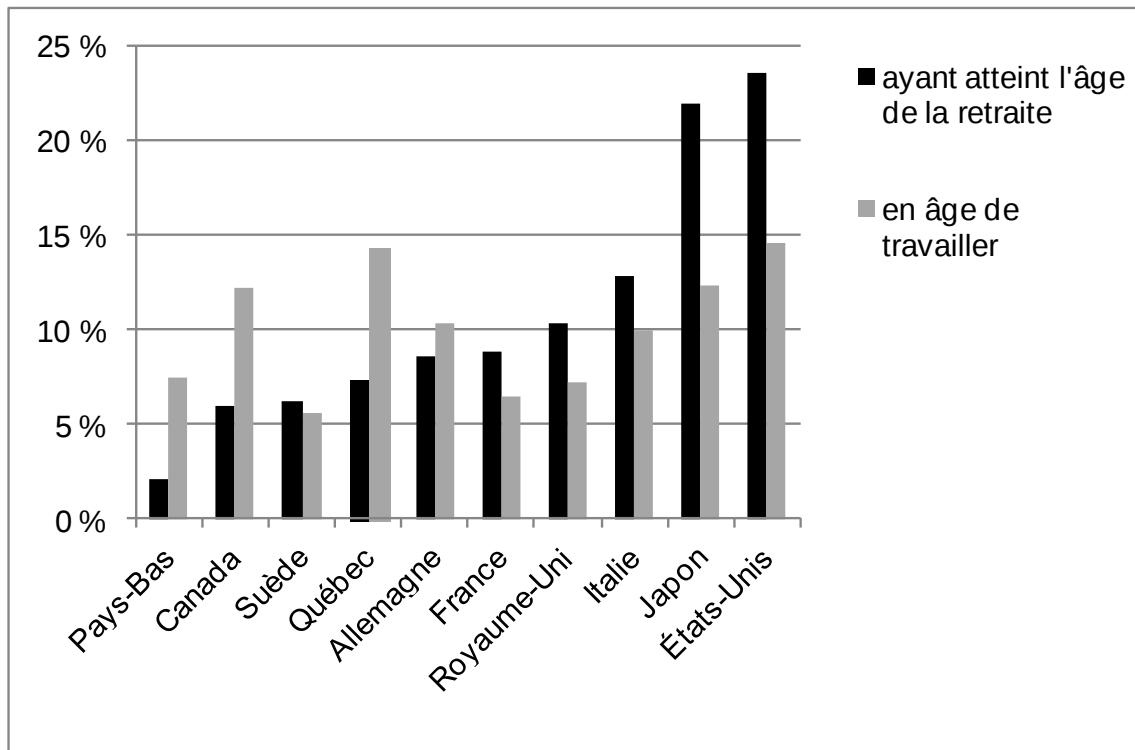
25. Le terme « taux de pauvreté » est largement utilisé. Cependant, nous employons plutôt le terme « taux de faible revenu » pour désigner les personnes en situation de faible revenu.

26. *L'importance des coûts de logement dans les comparaisons transnationales des résultats sociaux de l'État providence*, Veli-Matti Ritakallio, Revue internationale de sécurité sociale, vol, 56, n° 2, 2003.

27. Le revenu médian est préférable au revenu moyen, car le seuil de faible revenu sera moins influencé par une plus grande disparité dans la répartition des revenus.

Graphique 5.5

Taux de faible revenu* de la population ayant atteint l'âge de la retraite et des personnes d'âge actif, au milieu des années 2000



* La mesure utilisée correspond à 50 % du revenu médian équivalent disponible de la population.

Sources : *Croissance et inégalités, Distribution des revenus et pauvreté dans les pays de l'OCDE*, 2008.

Banque de données de l'OCDE.

Québec : ISQ et calculs des auteurs.

Dans les Pays-Bas, le taux de faible revenu des personnes âgées est exceptionnellement bas (un peu plus de 2 %). Au Canada et au Québec²⁸, il était de 6 à 7 % au milieu des années 2000, ce qui se compare à la Suède. Il se situait entre 8 % et 10 % en Allemagne, en France et au Royaume-Uni, à un peu moins de 15 % en Italie et à plus de 20 % aux États-Unis et au Japon.

L'un des principaux facteurs du taux de pauvreté des personnes âgées est le niveau des prestations prévues par les filets de protection²⁹. Aux Pays-Bas, par exemple, le fait que le taux de remplacement du revenu avoisine les 90 % n'est pas étranger au bas niveau du taux de faible revenu.

La capacité du Canada et du Québec à minimiser le risque de pauvreté chez les personnes âgées est supérieure à la moyenne des pays étudiés. Le principal facteur explicatif des faibles taux canadien et québécois est le plancher minimal garanti aux personnes âgées de 65 ans ou plus (PSV+SRG). Celui-ci est presque égal à la mesure de faible revenu pour les personnes seules et il la dépasse pour les couples sans enfant, qui constituent les deux principaux types de ménages composés de personnes âgées. Aux Pays-Bas, la pension minimale se situait, en 2005, un peu en dessous du seuil de pauvreté pour les personnes ayant le nombre requis d'années de résidence. Les Pays-Bas et le Canada sont les pays où le taux net de remplacement du revenu

28. Pour le Québec, la définition utilisée est différente de celle que l'OCDE emploie. Toutefois, la comparaison entre les deux groupes d'âge demeure valable.

29. *Les pensions dans les pays de l'OCDE 2009*, Panorama des systèmes de retraite, OCDE, 2009.

est le plus élevé pour les salariés à faible revenu (dont les revenus représentent la moitié de la moyenne) avec respectivement 97 % et 89 %³⁰.

Le taux de faible revenu des personnes âgées au Canada et au Québec est nettement inférieur à celui de la population d'âge actif (entre 12 et 14 %). En effet, le revenu minimal qui est assuré à ces personnes, surtout par les programmes d'aide sociale et de prestations pour enfants, n'est pas aussi élevé que celui qui est assuré aux personnes âgées. Ce sont les Pays-Bas, la Suède, la France et le Royaume-Uni qui avaient les taux les plus bas pour la population d'âge actif, alors que les États-Unis et le Japon enregistraient les plus hauts taux. Dans la plupart des pays étudiés, le taux de faible revenu des personnes âgées est supérieur à celui de la population d'âge actif. On observe toutefois la situation inverse au Canada et au Québec, comme aux Pays-Bas et en Allemagne.

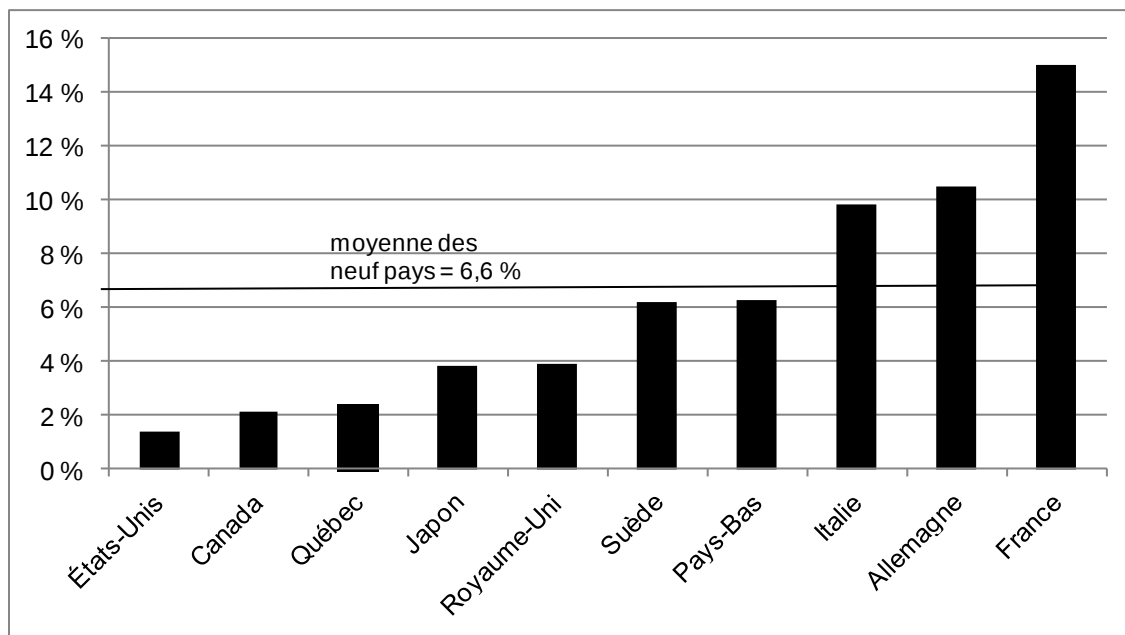
5.4. Taux d'épargne des ménages

À la retraite, la majorité des ménages ont une source de revenu en moins, soit le revenu de travail. Afin de compenser le manque à gagner, ce revenu est remplacé par les régimes publics (programmes d'assistance ou d'assurance) et privés de retraite ainsi que par l'épargne que les ménages ont réussi à amasser tout au long de leur vie pour faire face à cette perte de revenu ou pour se payer du luxe.

Exprimé en pourcentage du revenu disponible des ménages, le taux d'épargne nette³¹ des ménages apparaît au graphique suivant :

Graphique 5.6

Taux d'épargne des ménages, en pourcentage de leur revenu disponible, en 2005



Sources : Base de données des perspectives économiques de l'OCDE, n° 87.

Québec : ISQ

30. *Les pensions dans les pays de l'OCDE*, Panorama des politiques publiques, OCDE, 2007.

31. On parle d'épargne brute dans le cas de la France et du Royaume-Uni.

Alors que le taux d'épargne moyen se situe à 6,6 % pour les neuf pays étudiés, le Canada et le Québec se classent loin derrière avec respectivement 2,1 % et 2,4 %. Les États-Unis, le Japon et le Royaume-Uni affichent des taux inférieurs à 4 %. Seules l'Allemagne et la France dépassent la barre des 10 %.

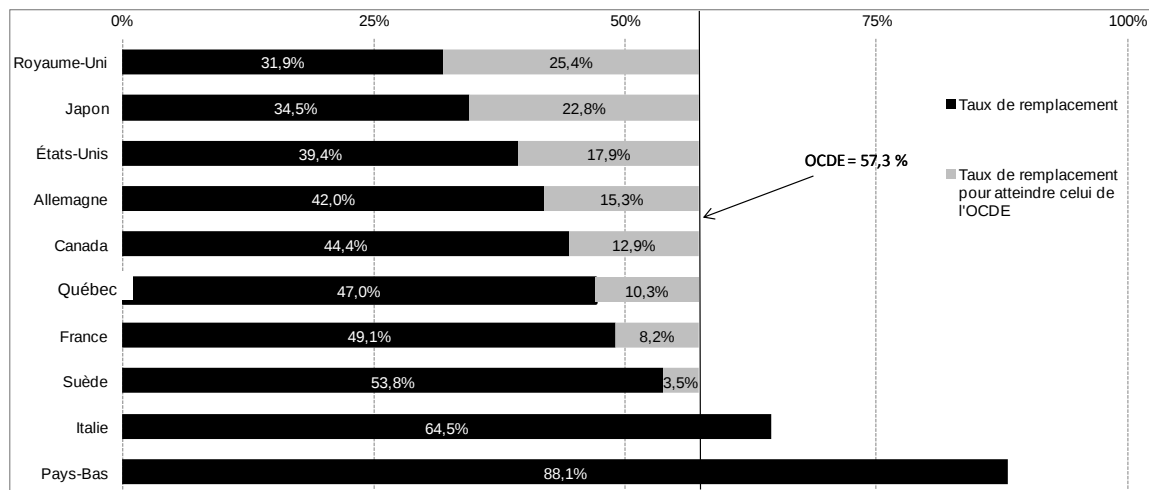
Il faut noter que l'accès au crédit, les taux d'intérêt, l'inflation, la richesse financière nette, le financement et la consommation des services publics, l'organisation du financement des retraites par des systèmes de sécurité sociale ou par des systèmes de pension privés et autres peuvent influencer sur les résultats et expliquer en partie ces différences entre les pays. Toutefois, les causes sont multifactorielles et la méthodologie utilisée pour calculer le taux d'épargne des ménages ne fait pas l'unanimité, mais cela dépasse largement le cadre de la présente étude.

5.5. Insuffisance des rentes de retraite

Les régimes publics obligatoires offrent une protection de base aux travailleurs afin qu'ils puissent se préparer pour leur retraite. Le graphique qui suit présente le taux de remplacement brut par les régimes de retraite obligatoires pour un salarié moyen, ainsi que le « déficit des pensions ». Ce « déficit des pensions » représente le taux de remplacement nécessaire pour atteindre la moyenne de l'OCDE, soit 57,3 % au salaire moyen.

Graphique 5.7

Taux de remplacement brut des régimes de retraite publics obligatoires* pour un salaire moyen



* Les régimes privés obligatoires de la Suède et des Pays-Bas sont inclus dans le calcul des taux.

Sources : OCDE 2011, *Panorama des pensions 2011: Les systèmes de retraite dans les pays de l'OCDE et du G20*.

Québec : calcul des auteurs.

Bien que cette statistique soit présentée à titre indicatif, l'écart entre le taux de remplacement de chaque pays et celui de l'OCDE peut servir de point de repère. Il permet de définir un peu plus clairement certains des objectifs poursuivis par chacun des pays en ce qui concerne la retraite. De plus, pour certains pays, cela peut supposer la mise en place de mesures permettant de faire face aux enjeux de demain, entre autres l'importance des régimes de retraite privés.

Parmi les dix juridictions, huit ont un taux de remplacement brut inférieur à celui de l'OCDE, au salaire moyen. C'est au Royaume-Uni que l'écart est le plus grand, avec un taux qui atteint 31,9 %, c'est-à-dire un peu plus de la moitié (56 %) du taux moyen des pays de l'OCDE. Le Japon et les États-Unis ont également un écart très important. Toutefois, la différence est de moins grande envergure au Canada, soit 12,9 points de pourcentage, avec 44,4 %. Le Québec

s'en tire un peu mieux avec un écart de 10,3 points de pourcentage. Seuls l'Italie et les Pays-Bas ont des taux supérieurs à celui de la moyenne de l'OCDE pour un salaire moyen.

Afin de compléter ces régimes publics, il existe diverses formes de régimes de retraite qui permettent aux individus de faire des épargnes pour s'assurer une sécurité financière.

La couverture des régimes publics peut influencer le choix des individus de se constituer ou non une épargne-retraite. Les plans de retraite professionnels sont plus répandus au Royaume-Uni et aux États-Unis. Dans ces deux pays, les « déficits » de taux par rapport à la moyenne de l'OCDE sont parmi les plus élevés. À l'inverse, en France et en Italie, peu de travailleurs sont couverts par ces régimes. Pour la France, le déficit n'est que de 8 %, alors qu'il est supérieur à la moyenne en Italie. Dans ces deux derniers cas, il se peut que les individus ressentent moins le besoin d'épargner pour la retraite étant donné la relative générosité des régimes publics. Le tableau qui suit montre ces résultats.

Tableau 5.1
Couverture des régimes de retraite privés volontaires

Pays	Couverture (%)
États-Unis	64
Allemagne	63
Royaume-Uni	59
Japon	45
Canada	39
France	18
Italie	10

Source : *Les pensions dans les pays de l'OCDE, Panorama des politiques publiques*, édition 2007.

En Italie, la couverture par les régimes privés est peu élevée, soit 10 %. On y propose par contre un régime public de retraite relativement généreux. À l'opposé, aux États-Unis, en Allemagne et au Royaume-Uni, où le régime public est moins généreux, la couverture par les régimes privés est plus étendue et atteint 60 %. Il semble donc y avoir une certaine relation entre le taux de couverture des régimes de retraite privés et les systèmes obligatoires de retraite.

Au Québec³², en 2007, près des deux tiers des travailleurs de 30 à 65 ans participaient à un régime privé de retraite. C'était l'inverse chez les moins de 30 ans : seulement un travailleur sur trois le faisait.

5.6. Défi de l'insuffisance des rentes de retraite

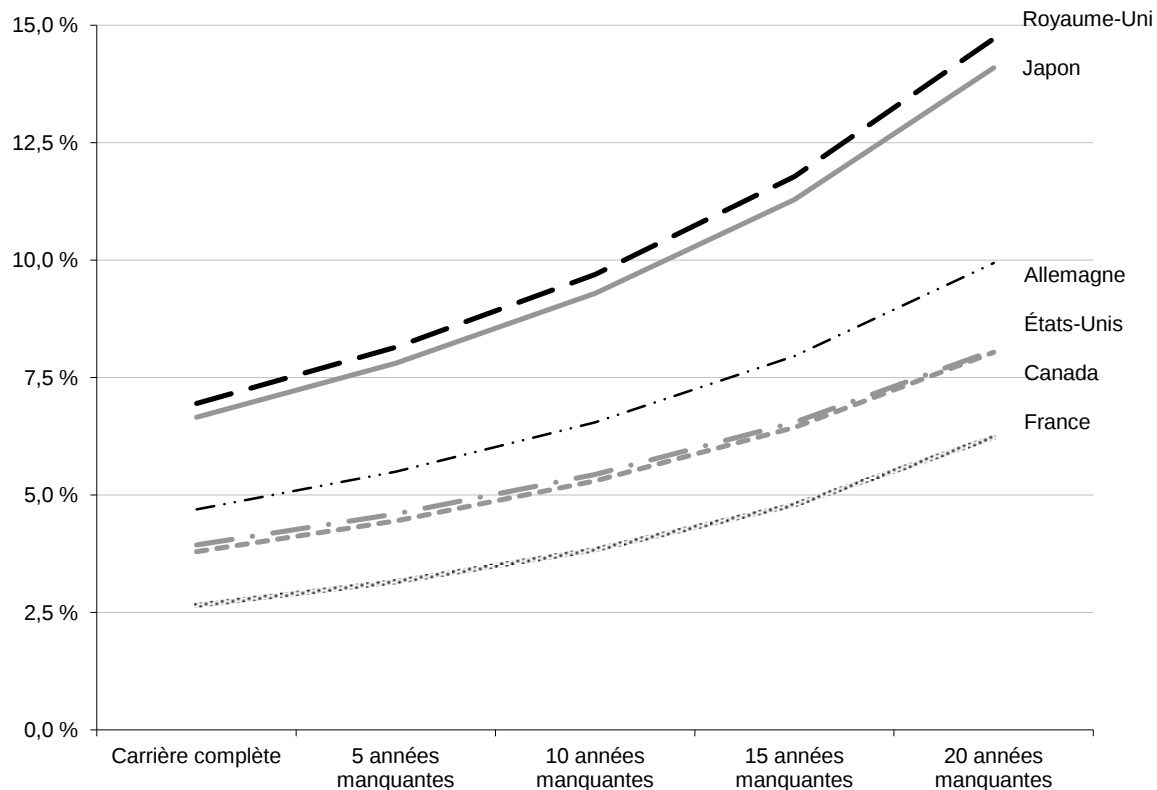
Comme on vient de le constater, pour plus de la moitié des pays, le taux de remplacement brut par les régimes de retraite publics est de moins de 50 %. Cela suppose donc que si ces pensions ne sont pas accompagnées d'autres prestations privées, le passage à la retraite ne se fera pas sans heurts. Plus le taux de remplacement brut des régimes de retraite publics est faible, plus les travailleurs devront épargner de façon individuelle afin de combler le manque à gagner pour avoir une retraite plus confortable.

32. *Constats et enjeux concernant le système de retraite québécois*, Régie des rentes du Québec, 2010.

L'accumulation de revenus suffisants sur une base individuelle dépend de plusieurs facteurs : le niveau de revenu avant la retraite, l'assiduité à l'épargne-retraite, l'âge au début de l'épargne, les taux d'intérêt sur les placements, etc. Ainsi, plus le taux de remplacement par les régimes publics est faible, plus il sera important de commencer tôt, d'être assidu et d'avoir de bons rendements pour obtenir un revenu décent à la retraite.

Graphique 5.8

Taux de cotisation nécessaire pour atteindre le taux de remplacement brut moyen de l'OCDE, par nombre d'années de cotisation (pour un salaire moyen)



Note : On suppose que les années manquantes datent du début de la carrière. Le taux de rendement des investissements est de 3,5 %.

Source : *Les pensions dans les pays de l'OCDE, Panorama des politiques publiques*, édition 2007.

Comme l'indique le graphique 5.8, plus l'écart du taux de remplacement est élevé, plus le taux de cotisation nécessaire pour atteindre le taux de remplacement des pays de l'OCDE est grand. Ainsi, pour le Royaume-Uni, il faut un taux de cotisation de 6,9 % pour atteindre le taux de remplacement brut moyen des pays de l'OCDE, si le travailleur a cotisé durant toute sa carrière, sans passer une année. À l'inverse, le taux de cotisation n'est que de 2,6 % en France puisque le déficit est moins important. Au Canada, il se situe à 3,8 %, si le travailleur cotise chaque année.

Ce graphique illustre également un autre phénomène important pour les futurs retraités : plus il y a d'années de cotisation manquantes, plus le taux de cotisation devra être élevé pour les autres années. Au Canada, pour 5 années sans cotisations, le taux passe de 3,8 % à 4,4 %. Pour 10 années manquantes, il augmente à 5,3 % et pour 20 années manquantes, il grimpe à 8,0 %. C'est au Royaume-Uni, où l'écart est le plus important par rapport à la moyenne de l'OCDE, que

le taux de cotisation est le plus élevé. Le taux le plus faible est enregistré en France, où l'écart est le moins élevé.

Au Québec³³, pour la période de 2003 à 2007, moins de 10 % des travailleurs gagnant entre 40 000 \$ et 49 999 \$ n'ont cotisé ni à un REER, ni à un RCR. Pour cette même période, plus de 60 % des personnes qui cotisaient à un régime enregistré d'épargne l'ont fait pour les 5 années. Le taux de cotisation de ceux qui cotisaient à un REER seulement (environ 30 %) était de l'ordre de 8 %. Pour ceux qui cotisaient uniquement à un RCR (plus de 15 %), il était de l'ordre de 9,5 %. Finalement, pour les travailleurs qui avaient un REER et un RCR (plus de 40 %), le taux de cotisation approchait 14 %.

Le taux de rendement sur les investissements a lui aussi un rôle capital à jouer sur l'accumulation de l'épargne-retraite. Le tableau 5.2 présente le taux de cotisation nécessaire pour chacun des pays afin de combler l'écart avec la moyenne des pays de l'OCDE.

Tableau 5.2

Taux de cotisation nécessaire pour atteindre le taux de remplacement moyen (pour un salaire moyen) des pays de l'OCDE, selon les taux de rendement des investissements

Taux de rendement des investissements	2 %	3,5 % (hypothèse de base)	5 %
Royaume-Uni	9,9	6,9	4,7
Japon	9,5	6,7	4,5
Allemagne	6,7	4,7	3,2
États-Unis	5,7	3,9	2,6
Canada	5,4	3,8	2,6
France	3,6	2,6	1,9

Source : *Les pensions dans les pays de l'OCDE, Panorama des politiques publiques*, édition 2007.

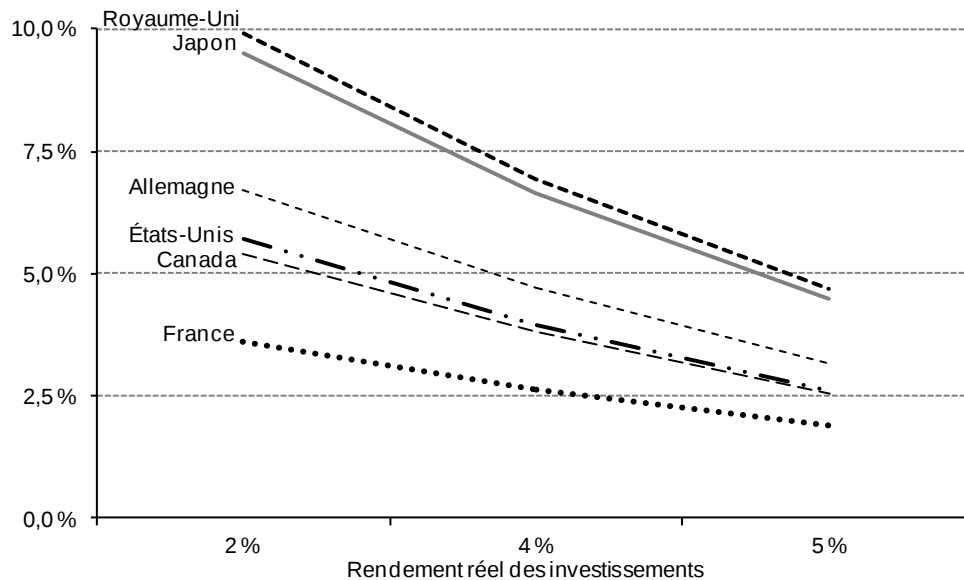
Ainsi, plus les rendements sont faibles, plus le taux de cotisation devra être élevé pour atteindre un taux de remplacement brut similaire à la moyenne des pays de l'OCDE.

Le graphique 5.9 montre de façon plus claire ce lien qui existe entre le taux de rendement et le taux de cotisation. Par exemple, pour le Canada, une baisse du taux de rendement de 3,5 % à 2 % implique une hausse du taux de cotisation de 3,8 % à 5,4 %. À l'opposé, une hausse du taux de rendement de 3,5 % à 5 % permet au travailleur un certain répit, car le taux de cotisation passe de 3,8 % à 2,6 %.

33. *Constats et enjeux concernant le système de retraite québécois*, Régie des rentes du Québec, 2010.

Graphique 5.9

Taux de cotisation nécessaire pour atteindre le taux de remplacement moyen (pour un salaire moyen) des pays de l'OCDE, selon les taux de rendement des investissements



Source : *Les pensions dans les pays de l'OCDE, Panorama des politiques publiques*, édition 2007.

On voit donc l'influence importante de chacune des composantes – remplacement des régimes publics, cotisations des travailleurs et taux de rendement – sur l'accumulation du capital en vue de la retraite et le lien qui existe entre celles-ci.

5.7. Inégalité des revenus

Cette section compare les inégalités de revenu chez les personnes âgées avec celles que l'on observe chez les personnes d'âge actif. L'objectif est de voir si les inégalités de revenu s'améliorent, se détériorent ou demeurent sensiblement les mêmes lorsque les gens arrivent à la retraite. Il convient de souligner que la structure du système de sécurité du revenu à la retraite influence les inégalités de revenus, mais que plusieurs autres facteurs ont également un effet sur celles-ci.

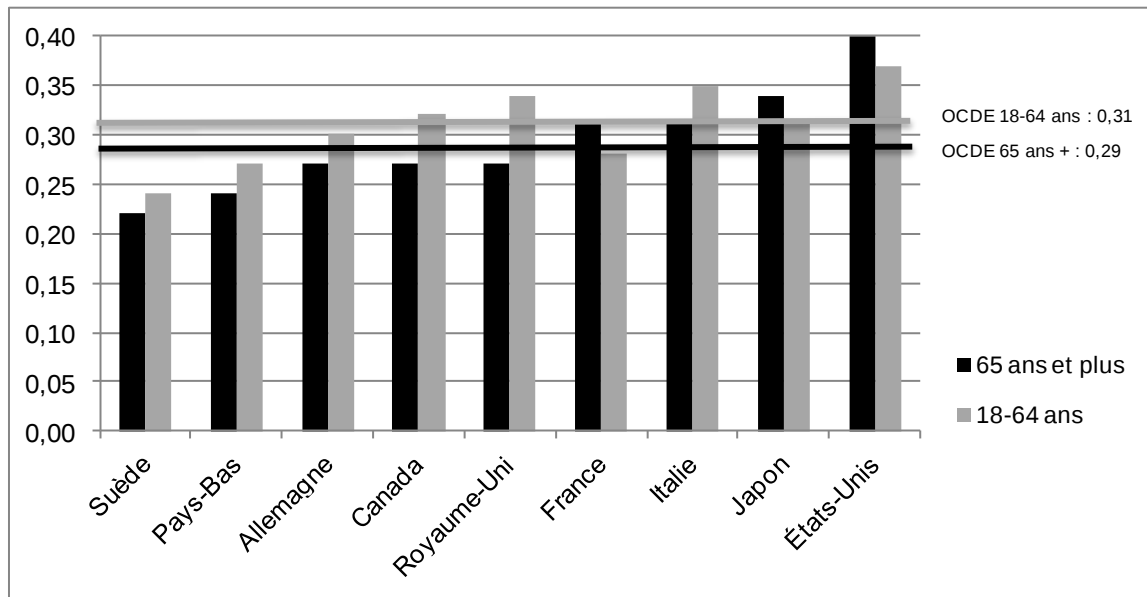
Parmi les indicateurs d'inégalité du revenu, le coefficient de Gini est largement utilisé dans les études de comparaison internationale. D'une part, le graphique de la courbe de Lorenz sert à représenter visuellement la répartition d'une masse (salariale, de revenus, de richesses, etc.) au sein d'une population, afin de se faire une idée du caractère plus ou moins égalitaire de cette répartition. Il permet ainsi de comparer la distribution d'une masse dans différentes populations ou dans une population, et ce, à deux ou plusieurs points du temps afin de savoir si l'inégalité augmente ou diminue. D'autre part, le coefficient de Gini peut être représenté par un diagramme de la courbe de Lorenz. Il est un indicateur statistique, compris entre 0 et 1, qui sert à mesurer le degré d'inégalité de la répartition d'une masse au sein d'une population statistique. Plus le coefficient de Gini est élevé, plus la répartition des revenus dans la population est inégale. Zéro signifie que l'égalité des revenus est parfaite et un indique une inégalité totale (une personne a tout le revenu, et les autres n'ont rien).

Le second indicateur³⁴ que nous utiliserons est le ratio de revenu du quintile le plus riche (revenu des 20 % les plus riches) sur le revenu du quintile le plus pauvre (revenu des 20 % les plus pauvres), désigné comme le ratio S_{80}/S_{20} . Cet indicateur permet de comparer la situation relative des deux groupes qui se trouvent aux extrémités de la répartition des revenus.

Le graphique 5.10 montre le coefficient de Gini au milieu des années 2000 pour la population d'âge actif de 18 à 64 ans et pour celle de 65 ans et plus. Les pays sont classés du plus égalitaire au moins égalitaire, selon le degré d'inégalité constaté dans la population de 65 ans et plus.

Graphique 5.10

Coefficient de Gini pour les personnes de 65 ans et plus et la population d'âge actif (de 18 à 64 ans), au milieu des années 2000



Source : Banque de données de l'OCDE.

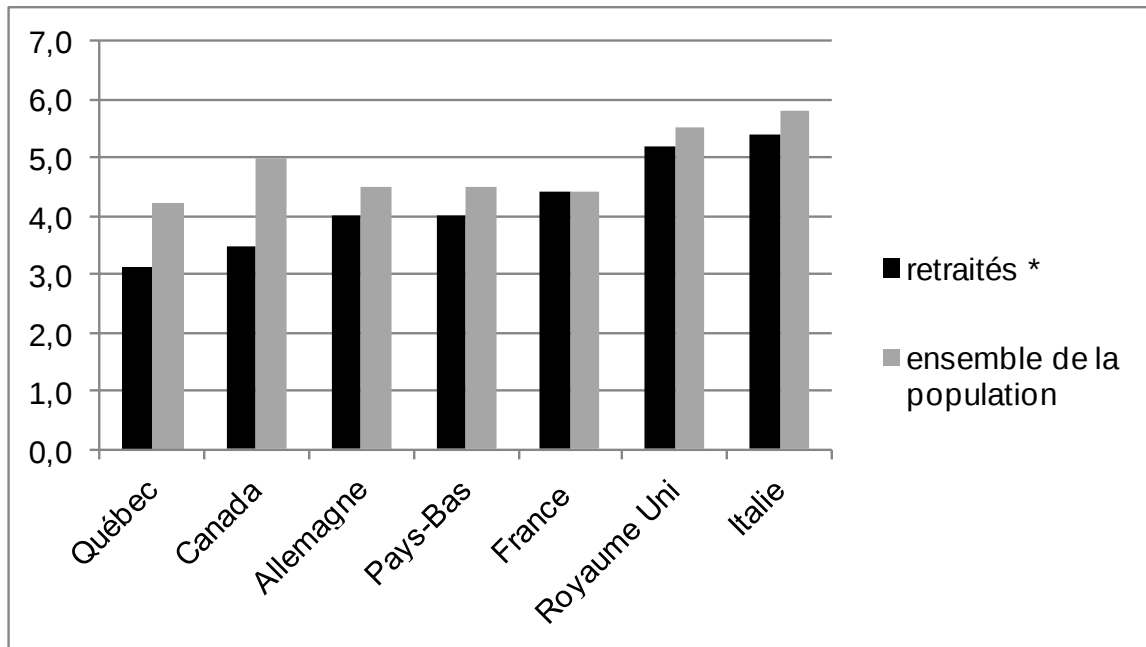
De façon générale, le coefficient de Gini est plus faible pour les personnes âgées de 65 ans et plus que pour les personnes d'âge actif. Cela signifie qu'il y a une diminution des inégalités de revenu au moment de la retraite. Parmi les pays les plus égalitaires, c'est au Royaume-Uni que l'on constate la plus forte diminution du coefficient de Gini (plus de 20 %). Cependant, il faut noter que le niveau de départ, soit le coefficient de Gini des 18-64 ans, dépasse la moyenne de l'OCDE. Celui-ci atteint 0,34, alors que la moyenne de l'OCDE est de 0,31. Le Canada se classe au second rang avec une diminution de plus de 15 %. Par contre, il y a une augmentation du coefficient de Gini de près de 10 % en France, au Japon et aux États-Unis.

Le graphique suivant présente les ratios S_{80}/S_{20} pour l'ensemble de la population et pour les retraités.

34. Cet indicateur utilise une définition du revenu équivalent disponible qui est un peu différente de celle qui a été retenue dans les autres sections. Ainsi, afin de prendre en considération les différences de taille et de composition des ménages, ce total est divisé par le nombre d'« équivalents adultes » au moyen d'une échelle d'équivalence standard (appelée « échelle modifiée de l'OCDE »), qui attribue une pondération de 1 au premier adulte du ménage, de 0,5 à chaque membre âgé de plus de 14 ans et de 0,3 aux enfants de moins de 14 ans. Le chiffre obtenu, appelé « revenu disponible équivalent », est attribué à chaque membre du ménage. Cet indicateur est largement utilisé en Europe. Voir « *Pauvreté et exclusion sociale dans l'UE après Laeken* », partie 1, p. 1.

Graphique 5.11

Ratios S_{80}/S_{20} pour les retraités et la population totale (année 2002)³⁵



Note : Le ratio se comprend de la façon suivante : par exemple, en Allemagne pour l'ensemble de la population, le total du revenu équivalent disponible des 80 % les plus riches équivaut à 4,5 fois le revenu des 20 % les plus pauvres.

Sources : *Les chiffres de la retraite*, dossier spécial de l'Observatoire des retraites, Paris, mars 2004, n° 4, p. 44. Les données ne sont pas disponibles pour la Suède, le Japon et les États-Unis. Québec et Canada : calculs de l'ISQ.

* Pour le Canada et le Québec, ce sont les personnes de 65 ans et plus.

Dans tous les pays, le ratio S_{80}/S_{20} pour les personnes retraitées est inférieur ou égal à celui de l'ensemble de la population. Cela signifie que l'écart entre le revenu des plus riches et celui des plus pauvres est moins élevé chez la population âgée. Alors que la baisse du coefficient de Gini au moment de la retraite se chiffre à environ 15 % au Canada, la diminution du ratio S_{80}/S_{20} au Canada est nettement plus importante. Ce ratio passe de 5,0 pour l'ensemble de la population à 3,5 pour la population âgée, soit une baisse de 30 %. La réduction du ratio S_{80}/S_{20} est d'environ 25 % au Québec.

Le système canadien de sécurité du revenu à la retraite vise une réduction de la pauvreté davantage par l'augmentation du revenu des plus pauvres que par la réduction des inégalités de revenu.

35. Une étude ponctuelle de Förster et Pellizzari (pour des données du milieu des années 90) utilisait le ratio P_{90}/P_{10} pour les 18-64 ans et les 65 ans et plus. Ces données n'étant pas disponibles pour les années 2000, nous utilisons un autre indicateur disponible, soit le ratio S_{80}/S_{20} .

Sommaire

Les indicateurs d'adéquation du revenu des personnes âgées indiquent que le Québec et le Canada se situent dans le peloton de tête.

Au Québec et au Canada, le risque de pauvreté chez les personnes âgées est inférieur à la moyenne des pays étudiés. Le principal facteur expliquant les faibles taux de pauvreté québécois et canadien est le niveau du plancher de revenu minimal garanti aux personnes âgées de 65 ans et plus (PSV+SRG).

Le taux d'épargne des Québécois (2,4 %) et des Canadiens (2,1 %) est bien inférieur à celui des habitants des autres pays étudiés (6,6 %).

Au Québec et au Canada, le taux de remplacement brut du revenu par les régimes de retraite publics (pour un salaire moyen) est inférieur à la moyenne des pays de l'OCDE.

Dans plusieurs pays, une grande proportion de travailleurs pourraient se retrouver, à la retraite, avec un faible taux de remplacement brut du revenu. Cela met en évidence la nécessité d'élargir la couverture offerte par les régimes complémentaires et de promouvoir l'épargne individuelle, pour éviter que plusieurs futurs retraités aient à recourir aux programmes d'assistance.

Le Canada se classe au second rang des pays étudiés pour ce qui est de la mesure de l'inégalité des revenus (coefficient de Gini).

6. Coût et financement des pensions

Ce chapitre propose une comparaison du coût des pensions dans les pays à l'étude et de la manière dont elles sont financées. Il ne s'agit pas d'un exercice facile pour les raisons suivantes :

- Certains programmes sont financés par les revenus généraux des gouvernements et n'apparaissent donc pas explicitement comme une cotisation liée aux pensions.
- Certains pays laissent une plus grande place aux régimes privés de retraite. Ces derniers sont généralement financés par les cotisations des travailleurs et des entreprises et ils peuvent être difficiles à comptabiliser.
- Les régimes qui couvrent les employés de l'État sont financés par des cotisations versées par les fonctionnaires et par le gouvernement comme employeur. Il existe diverses variantes dans la façon de comptabiliser les engagements du gouvernement en tant qu'employeur à l'égard de ces régimes.
- Les avantages fiscaux liés à la retraite représentent un coût important pour le gouvernement, mais font rarement l'objet d'une évaluation précise.
- Il existe une forme de transfert intergénérationnel ou de « solidarité intergénérationnelle ». Donc, le coût du régime d'aujourd'hui doit être vu dans une perspective à long terme.

Nous tenterons donc, autant que possible, de tenir compte de tous les aspects mentionnés ci-dessus dans notre comparaison.

6.1. Coût des pensions

6.1.1. Dépenses publiques liées aux pensions au Québec

Au Québec, les dépenses annuelles en vertu de la *Loi sur la sécurité de la vieillesse* (pension de la Sécurité de la vieillesse, Supplément de revenu garanti et Allocation au conjoint) représentent 3,2 % du produit intérieur brut (PIB). Le tableau 6.1 présente les données détaillées pour chacun des trois types de prestations.

Tableau 6.1

Loi sur la sécurité de la vieillesse – Prestations versées au Québec en 2009

Prestations	Dépenses (en milliards de dollars) ³⁶	Dépenses en pourcentage du PIB québécois
Sécurité de la vieillesse	7,1	2,3 %
Supplément de revenu garanti	2,3	0,8 %
Allocation au conjoint	0,1	0,0 %
Total	9,6	3,2 %

Note : En raison des arrondissements, le total peut ne pas correspondre à la somme des éléments.

Au cours des prochaines années, les dépenses liées à l'application de la *Loi sur la sécurité de la vieillesse* vont augmenter en fonction du nombre de personnes âgées de 65 ans et plus et de l'inflation. Pour l'ensemble du Canada, on prévoit³⁷ que les dépenses du programme fédéral représenteront, en 2030, un pourcentage du PIB égal à 135 % du pourcentage actuel (3,1 % du PIB en 2030 par rapport à 2,3 % en 2009).

36. Source : Ressources humaines et Développement des compétences Canada (www.rhdcc.gc.ca).

37. Cette prévision figurait dans le rapport actuariel du programme de la Sécurité de la vieillesse au 31 décembre 2009.

En supposant que le taux d'augmentation des dépenses allouées au Québec dans le cadre de ce programme restera le même pour la période 2009-2030, on prévoit que les dépenses liées à l'application de la *Loi sur la sécurité de la vieillesse* au Québec représenteront, en 2030, 4,6 % du PIB québécois³⁸ comparativement à 3,2 % en 2009 (tableau 6.1). Cela correspond à une augmentation de 44 % du ratio de ces dépenses par rapport au PIB.

Quant au pourcentage des dépenses en prestations de retraite du RRQ par rapport au PIB, il passera de 2,4 % en 2009 à 3,7 % en 2030. Il subira donc une hausse de 54 % par rapport au PIB. Ainsi, l'importance relative des dépenses annuelles allouées au Québec en vertu de la *Loi sur la sécurité de la vieillesse* par rapport au PIB augmentera moins vite (44 %) que celle des prestations de retraite du RRQ (54 %).

Le coût global des pensions publiques (*Loi sur la sécurité de la vieillesse* et RRQ), transposé en pourcentage du PIB québécois, passera donc de 5,6 % en 2009 à 8,3 % en 2030^{39, 40}.

6.1.2. Comparaison internationale du coût des pensions publiques

C'est présentement en Italie et en France que les coûts des pensions publiques sont les plus élevés (en pourcentage du PIB). Cela s'explique par le fait que les dépenses de pensions proviennent surtout des mesures de sécurité sociale et que, dans ces pays, la principale mesure est fonction des salaires. Ces coûts continueront tout de même d'augmenter d'ici 2040. À l'autre extrémité, les États-Unis, le Canada et le Royaume-Uni ont les coûts les moins élevés parce qu'ils laissent une plus grande place aux régimes privés.

Aux Pays-Bas, les coûts actuels sont relativement faibles. Toutefois, ils connaîtront une augmentation importante au cours des prochaines décennies, en raison de la présence d'un régime universel qui couvre tous les résidents de 65 ans et plus dont les prestations sont indexées en fonction des salaires.

La Suède affiche des coûts relativement élevés en ce moment. Cependant, à plus long terme, la réforme du système de pensions publiques de la fin des années 90 permettra de limiter la hausse des dépenses, et donc de restreindre l'effet des pressions démographiques et économiques sur les finances publiques du pays et sur les cotisations des travailleurs et des entreprises.

38. La projection du PIB québécois pour 2030 est celle du Conference Board du Canada, en date de janvier 2009.

39. Même si les rentes du RRQ en cours de paiement sont indexées selon l'indice des prix à la consommation (IPC) du Canada, les nouvelles rentes du RRQ augmentent en fonction de l'évolution de la rémunération hebdomadaire moyenne au Canada. Quant aux prestations de la Sécurité de la vieillesse, elles sont indexées en fonction de l'IPC. Or, sur de longues périodes, l'augmentation annuelle de l'IPC est généralement inférieure à celle du salaire moyen.

40. Ces projections ne tiennent pas compte des mesures touchant le Régime de rentes du Québec qui ont été annoncées en mars 2011 dans le budget du ministère des Finances du Québec.

Tableau 6.2**Projection des dépenses liées aux pensions publiques en pourcentage du PIB (2010-2050)**

Pays	2010	2020	2030	2040	2050	2060
États-Unis	4,6 %	4,9 %	4,9 %	4,8 %	4,8%	4,7 %
Canada	5,0 %	5,8 %	6,6 %	6,5 %	6,3 %	6,2 %
Royaume-Uni	6,7 %	6,9 %	7,6 %	8,0 %	8,1 %	9,3 %
Pays-Bas	6,5 %	7,8 %	9,3 %	10,3 %	10,3%	10,5 %
Suède	9,6 %	9,4 %	9,5 %	9,4 %	9,0 %	9,4 %
Allemagne	10,2 %	10,5 %	11,5 %	12,1 %	12,3 %	12,8 %
France	13,5 %	13,6 %	14,2 %	14,4 %	14,2 %	14,0 %
Italie	14,0 %	14,1 %	14,8 %	15,6 %	14,7 %	13,6 %

Note : Les données pour le Japon n'étaient pas disponibles.

Source : OCDE, *Panorama des pensions 2011 : Les systèmes de retraite dans les pays de l'OCDE et du G20*.

6.2. Actifs des régimes de retraite

Au sein des États industrialisés, le Québec et le Canada figurent parmi ceux où le taux de capitalisation des régimes de retraite est le plus élevé. En additionnant le Régime de rentes du Québec et les régimes complémentaires, l'actif accumulé des régimes de retraite équivaut à 62 % du PIB au Québec (tableau 6.3). Cela exclut les actifs accumulés en vertu des régimes enregistrés d'épargne-retraite, qui représentent environ 50 % du PIB québécois.

Les Pays-Bas, les États-Unis et le Royaume-Uni possèdent également des actifs importants à l'égard des régimes de retraite. À l'inverse, l'Italie, l'Allemagne et la France ont peu d'actifs accumulés. Cela peut s'expliquer par le fait que le régime public de ces trois pays est financé par répartition (financement sur la base annuelle des dépenses courantes)⁴¹. Il en est de même pour les régimes complémentaires dans le cas de la France. Au Japon et en Suède, on remarque qu'une grande part des actifs des régimes de retraite provient du régime public.

41. Toutefois, comme nous le verrons dans la section 6.4.2., la France a, depuis 1999, le Fonds de réserve pour les retraites. Ce fonds dispose par contre d'un budget propre, distinct des opérations des régimes par répartition.

Tableau 6.3.
Actifs des régimes de retraite en pourcentage du PIB (2009)

Pays	Régime public	Régimes complémentaires	Total
Québec	9 %	52 %	62 %
Allemagne	s. o.	5 %	5 %
Canada	8 %	63 %	71 %
États-Unis	18 %	68 %	86 %
France ^{1, 2}	4 %	1 %	5 %
Italie	s. o.	4 %	4 %
Japon	26 %	25 %	51 %
Pays-Bas	s. o.	130 %	130 %
Royaume-Uni ³	s. o.	73 %	73 %
Suède ^{1, 4}	27 %	7 %	34 %

Note : En raison des arrondissements, le total peut ne pas correspondre à la somme des deux éléments.

1. La donnée sur les régimes complémentaires est celle de 2008.

2. La donnée sur le régime public est celle de 2008.

3. La donnée sur les régimes complémentaires est une estimation de l'OCDE.

4. La donnée sur les régimes complémentaires est celle des « régimes autonomes d'employeurs ». En sus de ces régimes, il y a les actifs totaux gérés par le système de retraite par capitalisation (8,9 % du PIB) ainsi que les actifs des « contrats d'assurance pension » d'employeur (38,9 % du PIB en 2008).

Sources : Pour le Québec : données compilées par la Régie des rentes.

Pour le Canada et les autres pays : *Pensions at a Glance 2011: Retirement-income Systems in OECD and G20 Countries*.

6.3. Modes de financement

Les pensions sont généralement financées au moyen de cotisations versées par les entreprises et les travailleurs ou par les revenus généraux du gouvernement. À l'exception du programme d'assistance s'adressant aux personnes âgées à faible revenu, la plupart des pays financent leur système de pensions avec des cotisations explicites.

Le taux de cotisation au régime public de retraite est plus élevé dans les autres pays qu'au Québec (tableau 6.4). D'une part, il faut mentionner que le taux de remplacement du revenu peut être plus élevé pour les régimes publics étrangers que pour le RRQ. D'autre part, le taux de cotisation canadien (qui correspond également au taux québécois dans le tableau 6.4) ne tient pas compte des dépenses liées à la *Loi sur la sécurité de la vieillesse*, qui sont financées à même les revenus du gouvernement fédéral canadien. Nous avons déjà mentionné, dans la section 6.1, le pourcentage du PIB que ces dépenses représentent au Canada comme au Québec.

Tableau 6.4
Taux de cotisation au régime public de pensions (2010)

Pays	Taux de cotisation		
	Travailleur	Employeur	Total
Allemagne (2011)	9,950	9,950	19,900
États-Unis	6,200	6,200	12,400
France ¹	6,650	8,300	14,950
Italie	9,190	28,780 ⁴²	37,970
Japon	8,029	8,029	16,058
Pays-Bas ²	17,900	—	17,900
Canada et Québec (2011)	4,950	4,950	9,900
Royaume-Uni	11,000 ³	12,800	23,800
Suède (2011) ⁴	7,000	10,210	17,210

1. Il s'agit du régime général seulement. Il faut ajouter à cela 1,70 % des gains totaux versés par l'employeur pour le financement des prestations de survie. Une cotisation additionnelle (non incluse ici) sert à financer les régimes complémentaires obligatoires.
2. Il faut ajouter 1,1 % pour le financement des prestations de survie.
3. Il faut ajouter une cotisation de 1,0 % sur les gains au-dessus du plafond assurable de 844 £ par semaine.
4. Il faut ajouter 1,7 % au taux de cotisation de l'employeur pour le financement des prestations de survie. Le 17,21 % correspond à 18,5 % de l'« assiette de la pension », soit le salaire brut moins 7 %.

Sources diverses.

Dans certains cas, quoique l'on prélève des cotisations explicites auprès des travailleurs et des entreprises, le gouvernement est souvent responsable de combler tout déficit courant. C'est le cas notamment en Italie, en Allemagne et au Japon. Dans ce dernier cas, le gouvernement finançait, en 2009, 50 % des dépenses du régime de base (*National Pension*).

6.4. Stratégies de financement à long terme

6.4.1. Limite imposée au taux de cotisation du régime public

Une approche observée au cours des dernières années consiste à mettre en place des mécanismes pour faire en sorte que le taux de cotisation ultime ne dépasse pas un certain seuil.

Au Japon, on préconise une augmentation graduelle des taux de cotisation au *National Pension* et au *Employees' Pension Insurance* pour atteindre le taux ultime en 2017. Ce taux ne devrait pas augmenter par la suite. En Allemagne, les modifications de 2002 visent à limiter le taux de cotisation ultime à 20 % en 2020 et à 22 % en 2030. En Suède, le régime à cotisation déterminée notionnel qui est entré en vigueur en 1998 fixe le taux de cotisation à 16 % pour la retraite dite « de base ».

42. Il s'agit du taux payable par l'employeur pour les employés des commerces qui comptent jusqu'à 200 salariés ainsi que pour les ouvriers. Ce taux sera de 26,56 % pour les employés des industries de plus de 50 salariés.

6.4.2. Création de fonds de réserve

Le Régime de rentes du Québec est financé sur la base d'une capitalisation partielle, c'est-à-dire qu'une réserve est maintenue pour générer une partie des revenus nécessaires au financement des prestations du régime. Cela permet de maintenir le taux de cotisation à un niveau inférieur au taux de pure répartition⁴³. Le taux de cotisation du RRQ est constant à 9,9 % depuis 2003 malgré l'arrivée massive des bébés-boumeurs à l'âge de la retraite⁴⁴. La réserve actuelle du régime, qui représente 2,8⁴⁵ fois les sorties de fonds, demeurera stable pour quelques années et diminuera graduellement à partir de 2017. Son poids relatif, exprimé comme le multiple des dépenses annuelles, décroîtra à mesure que la structure de la population atteindra une certaine stabilité. On peut qualifier la réserve du RRQ de réserve conjoncturelle visant à absorber le choc de l'arrivée à la retraite de cette génération nombreuse.

Le maintien de telles réserves pour un régime public de retraite n'est pas généralisé dans les pays d'Europe. Trois pays, soit l'Allemagne, le Royaume-Uni et l'Italie, n'accumulent aucune réserve. Toutefois, d'autres pays ont créé un fonds de réserve pour leur régime public, de manière à faire face à l'arrivée à la retraite de la génération issue du boum des naissances. C'est le cas notamment des États-Unis, du Japon, de la Suède et de la France. Voici une description plus détaillée du type de réserve que ces quatre pays ont mis en place pour assurer la santé financière de leurs régimes de retraite publics.

États-Unis

Le régime américain est financé en capitalisation partielle. Le taux de cotisation est fixé dans la loi. Le rapport actuariel présente une projection sur 75 ans des revenus et des dépenses du régime. Il compare le *income rate* et le *cost rate* pour mesurer l'état d'équilibre du régime. Le *income rate* est l'équivalent d'un taux de cotisation uniforme sur 75 ans. Il exprime les revenus de cotisation selon le taux fixé dans la loi et les revenus de placement futurs en pourcentage de la masse salariale. Le *cost rate* représente, toujours en pourcentage de la masse salariale, les dépenses de prestations et d'administration du régime au cours des 75 prochaines années. La différence entre le *income rate* et le *cost rate* représente donc le surplus ou le déficit, en pourcentage de la masse salariale. Elle peut être interprétée comme le taux de cotisation additionnel qui devrait être versé sur 75 ans pour placer le régime en situation d'équilibre. Selon le rapport actuariel de 2010, le taux de cotisation actuel de 12,4 % devrait être augmenté à 14,24 % pour assurer l'équilibre du régime sur 75 ans. Si le taux n'est pas haussé immédiatement, la réserve, qui représente actuellement 3,55 fois les sorties de fonds du régime que l'on a projetées pour 2010, décroîtra constamment en valeur relative, pour devenir nulle en 2037⁴⁶.

43. Selon ce taux, les dépenses courantes du régime seraient financées, chaque année, par les cotisations prélevées durant la même année (voir le chapitre sur les caractéristiques des régimes de retraite).

44. Le taux de cotisation au RRQ augmentera graduellement jusqu'à 10,8 %, à raison de 0,15 % par année de 2012 à 2017.

45. Source : *Analyse actuarielle du Régime de rentes du Québec au 31 décembre 2009*. Les projections de cette analyse ne tiennent pas compte des mesures touchant le RRQ dans le budget du Québec de mars 2011.

46. Source: U.S. Social Security Administration, *The 2010 Annual Report of the Board of Trustees of the Federal Old-Age and Survivors Insurance and Federal Disability Insurance Trust Funds*, 111^e congrès, deuxième session, U.S. Government Printing Office, Washington, 2010.

Japon⁴⁷

Le Japon maintient une réserve très importante (le *Government Pension Investment Fund* ou GPIF) pour financer ses régimes de retraite publics, soit le *Employees' Pension Insurance* et le *National Pension*. Dans le cas du *Employees' Pension Insurance*, un régime lié aux gains, le taux de cotisation a été fixé à un niveau supérieur au taux de répartition. Une augmentation de ce taux est prévue chaque année jusqu'à l'atteinte d'un taux stable à long terme, appelé « taux de cotisation ultime ». Ainsi, le taux passera de 15,35 % du salaire soumis à cotisation en 2008 à 18,3 % en 2017 et demeurera stable par la suite. Dans le cas du *National Pension*, le régime à prestation uniforme, la cotisation, qui était de 14 420 yens par mois en 2008, augmentera graduellement jusqu'à 16 900 yens par mois en 2017.

Suède⁴⁸

Les Suédois bénéficient de deux régimes obligatoires de retraite à cotisation déterminée : un nouveau système de retraite par répartition basé sur des comptes notionnels et alimenté par 86,5 % des cotisations (16 % des revenus), ainsi qu'un régime de pure capitalisation, alimenté par 13,5 % des cotisations (2,5 % des revenus).

Le régime obligatoire par capitalisation est géré par le cotisant, qui choisit lui-même le profil de ses placements et peut le modifier chaque année en janvier. La réforme du système de retraite suédois a conduit à la création d'un organisme de surveillance dont le budget d'exploitation est entièrement financé par les cotisants, afin d'assurer le bon fonctionnement du système de capitalisation. Au moment de la retraite, le capital accumulé est converti en rente. Le calcul de la rente se fait en fonction des résultats économiques du pays, de l'âge individuel lors du départ à la retraite et de l'espérance de vie à ce moment-là.

France

Le régime français est financé par répartition. Depuis 1999, il existe un fonds de réserve, appelé « Fonds de réserve pour les retraites », mais ce fonds dispose d'un budget propre, distinct des opérations des régimes par répartition⁴⁹. L'existence du fonds de réserve n'affecte donc pas, du moins pour l'instant, la formule utilisée pour déterminer le taux de cotisation.

Le Fonds a pour mission de gérer les sommes qui lui sont affectées en les mettant en réserve jusqu'en 2020 afin de contribuer, entre autres choses, à la pérennité des régimes obligatoires d'assurance vieillesse (dont le régime général). Il est alimenté par une part du prélèvement social de 2 % sur les revenus du patrimoine et de placement, par les excédents des régimes sociaux, par le produit de cessions d'actifs (privatisations, cession des parts de caisses d'épargne, etc.) et par diverses dotations. Le fonds de réserve a atteint 33,4 milliards d'euros au 31 décembre 2009.

47. Sources diverses, dont principalement celle-ci : Conseil d'orientation des retraites, *Le pilotage du système de retraite au Japon*, document n° 4.7, séance plénière du 18 mars 2009.

48. Source : Lefebvre, Alain, *L'exemple de la refonte du régime de base en Suède*, n° 25, février 2010.

49. La loi du 17 juillet 2001 fait du Fonds un établissement autonome. Cette loi était rendue nécessaire en raison de la mission du Fonds et de l'importance des sommes qui lui sont confiées en gestion.

Source : site du Fonds de réserve pour les retraites (www.fondsdereserve.fr).

Sommaire

Le coût des pensions publiques au Québec et au Canada (en pourcentage du PIB) est parmi les moins élevés des pays industrialisés.

Au Québec, l'importance relative des dépenses annuelles liées à l'application de la *Loi sur la sécurité de la vieillesse* par rapport au PIB augmentera moins vite que celle des prestations de retraite du RRQ. Le coût global des pensions publiques (*Loi sur la sécurité de la vieillesse* et RRQ), transposé en pourcentage du PIB québécois, passera donc de 5,6 % en 2009 à 8,3 % en 2030.

Les pensions sont généralement financées au moyen de cotisations versées par les entreprises et les travailleurs ou par les revenus généraux du gouvernement. Pour les stratégies de financement, certains pays ont fixé une limite supérieure au taux de cotisation que devrait atteindre le régime général de retraite. Une approche observée au cours des dernières années consiste à mettre en place des mécanismes pour faire en sorte que le taux de cotisation ultime ne dépasse pas un certain seuil.

Finalement, pour ce qui est de la création d'un fonds de réserve, le Québec, le Japon et les États-Unis ont une approche similaire concernant la capitalisation partielle de leur régime public de retraite. Ils visent à atteindre, à moyen terme, des niveaux de réserve comparables. D'autres pays, comme la France et la Suède, financent également des réserves dans le but de préserver la pérennité de leurs régimes publics, mais ils le font parallèlement au financement par répartition.

Conclusion

Comparaison du Québec avec des pays industrialisés

D'une part, les systèmes de retraite sont différents sur le plan de leur structure, de leurs caractéristiques, de leurs objectifs, etc. D'autre part, il existe des moyens de quantifier les résultats obtenus par ces régimes en déterminant ce qu'en retire la population visée. Nous présentons donc un sommaire des points forts du Québec et du Canada et des points faibles par rapport aux autres pays selon diverses mesures quantifiables.

Points forts du système québécois par rapport à celui de pays industrialisés

Sur le plan des *indicateurs d'adéquation du revenu* des personnes âgées, le Canada et le Québec se situent dans le peloton de tête. Le ratio québécois du revenu équivalent disponible moyen, soit celui des jeunes retraités de 65 à 74 ans sur celui des préretraités de 51 à 64 ans, est le plus élevé parmi les États analysés. Le Québec et le Canada font aussi bonne figure en ce qui a trait au revenu équivalent disponible des personnes de 65 ans et plus par rapport à celui de l'ensemble de la population. Ils dépassent ainsi la moyenne des pays de l'OCDE.

La capacité du Canada et du Québec à minimiser le risque de *pauvreté* chez les personnes âgées est supérieure à la moyenne des pays étudiés. Le principal facteur expliquant les faibles taux de pauvreté québécois et canadien est le niveau du plancher de revenu minimal garanti par la PSV et le SRG aux personnes âgées de 65 ans et plus.

Le Québec se classe favorablement pour ce qui est du *taux de remplacement du revenu pour les travailleurs gagnant 50 % du salaire moyen* que les régimes de retraite obligatoires offrent à 65 ans.

Le Canada se classe au second rang parmi les pays étudiés quant à l'*inégalité des revenus*, que l'on peut mesurer au moyen du coefficient de Gini. De façon générale, les inégalités de revenu sont moins importantes au Canada chez les personnes âgées de 65 ans et plus que chez les personnes d'âge actif. On y observe une diminution de 15 % des inégalités de revenu au moment de la retraite.

Quant au *coût des régimes de retraite publics*, le Québec et le Canada figurent parmi les territoires ayant les coûts les moins élevés, en proportion de leur PIB. En ce qui a trait aux actifs des régimes de retraite, le Québec et le Canada comptent parmi les États industrialisés où le taux de capitalisation des régimes de retraite est le plus haut.

Points faibles du système québécois par rapport à celui de pays industrialisés

D'un point de vue démographique, la situation est particulièrement préoccupante au Québec à cause du *vieillessement* rapide de la population.

Le *taux de remplacement du revenu brut des régimes publics de retraite obligatoires diminue rapidement*, au Québec et au Canada, à mesure que le salaire augmente, puisque l'aide gouvernementale vise surtout les personnes à faible revenu. Pour un salaire moyen, ce taux y est moins élevé que dans la moyenne des pays de l'OCDE. Les Québécois et les Canadiens ont donc besoin de plus d'épargne provenant des régimes individuels ou collectifs ou encore des régimes complémentaires de retraite pour hausser leur taux de remplacement du revenu à la retraite.

Alors que le **taux d'épargne** moyen se situe à 6,6 % pour les neuf pays étudiés, le Canada et le Québec se classent loin derrière avec des taux respectifs de 2,1 % et de 2,4 %.

Pour la plupart des États à l'étude, une hausse progressive de l'**âge normal de la retraite** est annoncée ou a déjà été amorcée. Le Québec et le Canada n'ont pas, pour l'instant, entrepris une telle réforme.

Bibliographie

ABEN, Maurits, *Overview of the Italian pension system Maurits Aben*, 19 mars 2011.

ANTOLIN, Pablo, *Private Pensions and the Financial Crisis: How to Ensure Adequate Retirement Income from DC Pension Plans*, OECD Journal, Financial Market Trends, volume 2009, numéro 2.

ASSOCIATION INTERNATIONALE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE, *Base de données des réformes*, [en ligne], <http://www.issa.int/fre/Observatoire/Reformes>.

ASSOCIATION INTERNATIONALE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE, *Les conséquences de la crise financière et économique pour le régime suédois de pensions*, 30 septembre 2010, [en ligne], <http://www.issa.int/fre/News-Events/News2/Impact-of-the-financial-and-economic-crisis-on-the-Swedish-pension-system>.

ASSOCIATION INTERNATIONALE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE, *Création de l'Office des pensions du Japon*, [en ligne], <http://193.134.194.37/fre/Observatoriya/Country-Profiles/Regions/Asia-and-the-Pacific/Japan/Reforms/Establishment-of-the-Japan-Pension-Service>.

ASSOCIATION INTERNATIONALE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE, *Réforme de 2010 du système français de pensions de vieillesse*, 2010, [en ligne], <http://www.issa.int/fre/Observatoire/Profils-des-pays/Regions/Europe/France/Reforms/Reforme-de-2010-du-systeme-francais-de-pensions-de-vieillesse>.

ASSOCIATION INTERNATIONALE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE, *Un nouvel organisme gouvernemental indépendant pour administrer le système de l'assurance sociale (Japon)*, [en ligne], <http://www.issa.int/fre/Observatoire/Profils-des-pays/Regions/Asie-et-Pacifique/Japon/Reforms/Un-nouvel-organisme-gouvernemental-independant-pour-administrer-le-systeme-de-l-assurance-sociale>.

BUREAU DU SURINTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES, *25^e rapport actuariel du Régime de pensions du Canada au 31 décembre 2009*, 4^e trimestre, 2010.

BUREAU DU SURINTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES, *8^e rapport actuariel sur le Programme de la sécurité de la vieillesse au 31 décembre 2006*, 2^e trimestre, 2008.

CENTRE DE LIAISONS EUROPÉENNES ET INTERNATIONALES DE SÉCURITÉ SOCIALE, [en ligne], <http://www.cleiss.fr/>.

COMMISSION EUROPÉENNE, *Public pension expenditure in the EPC and the European Commission projections: an analysis of the projection results*, 2005.

COMMISSION EUROPÉENNE, *Tableaux comparatifs sur la protection sociale – Missoc*, 2010, [en ligne], http://ec.europa.eu/employment_social/missoc/db/public/compareTables.do?lang=fr.

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES, *Avis technique sur l'évolution de la durée d'assurance pour la génération 1955*, [en ligne], <http://www.cor-retraites.fr/article400.html>.

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES, *Étude comparative de six pays ayant instauré des dispositifs d'épargne retraite obligatoire en complément des régimes publics en répartition*, séance plénière du 29 septembre 2010, document n° 5, septembre 2010, [en ligne], www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1399.pdf.

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES, *Le pilotage des régimes de retraite selon les différents modes d'acquisition des droits à retraite et les exemples à l'étranger – Le pilotage du système de retraite aux Pays-Bas*, document n° 4.8, séance plénière du 18 mars 2009, [en ligne], www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1106.pdf.

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES, *Le pilotage du système de retraite au Japon*, document n° 4.7, séance plénière du 18 mars 2009.

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES, *Prolongation d'activité, liberté de choix et neutralité actuarielle : décote, surcote et cumul emploi retraite*, séance plénière du 26 janvier 2011, document n° 1, [en ligne], www.wk-rh.fr/actualites/upload/cor-seance-pleniere-26-janvier-2011.pdf.

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES, *Le système de retraite public suédois*, 7^e colloque du COR – 16 octobre 2008, [en ligne], lettre n° 2, février 2009.

CORNILLEAU, Gérard, et autres, OFCE – Centre de recherche en économie de Sciences Po, *Les réformes des retraites en Europe dans la crise*, document de travail de l'OFCE, n° 2010-17, juillet 2010, [en ligne], www.ofce.sciences-po.fr/pdf/dtravail/WP2010-17.pdf.

DEPARTMENT FOR WORKS AND PENSIONS (United Kingdom), *The pension Service*, [en ligne], <http://www.dwp.gov.uk/about-dwp/customer-delivery/the-pension-service/>.

DEPARTMENT FOR WORKS AND PENSIONS (United Kingdom), *A state pension for the 21st century*, avril 2011, [en ligne], www.dwp.gov.uk/docs/state-pension-21st-century.pdf.

DEPARTMENT FOR WORKS AND PENSIONS (UK), *When Should the State Pension Age Increase to 66?*, juin 2010, [en ligne], www.dwp.gov.uk/docs/spa-inc-to-66-call-for-evidence.pdf.

DEPARTMENT OF THE TREASURY (US), [en ligne], <http://www.treasury.gov/Pages/default.aspx>.

FINANCIAL MANAGEMENT SERVICE (a bureau of the United States Department of the Treasury), [en ligne], <http://www.fms.treas.gov/index.html>.

FINANCIAL SERVICES AUTHORITY (United Kingdom), [en ligne], <http://www.fsa.gov.uk/>.

GLOBAL ACTION ON AGING (US), *Pension Issues around the World*, [en ligne], <http://www.globalaging.org/pension/>.

GOVERNMENT ACTUARY'S DEPARTMENT (United Kingdom), [en ligne], <http://www.gad.gov.uk/>.

HAYASHI, Masayoshi, *Social Protection in Japan: Current State and Challenges*, School of Public and International Policy and Graduate School of Economics Hitotsubashi University, 23 mars 2010, [en ligne], www.econ.hit-u.ac.jp/~hayashim/Works/WP/SocialProtection100323.pdf.

HEUZÉ, Richard, *Italie : retraite à 65 ans pour les femmes fonctionnaires*, 11 juin 2011, [en ligne], <http://www.lefigaro.fr/retraite/2010/06/10/05004-20100610ARTFIG00810-italie-retraite-a-65-ans-pour-les-femmes-fonctionnaires.php>.

JAPAN INTERNATIONAL LABOUR FOUNDATION, *Reformed Pension Service Starts in Japan*, janvier 2010, [en ligne], <http://www.jilaf.or.jp/English-jilaf/mbn/2010/013.html>.

LEFEBVRE, Alain, *L'exemple de la refonte du régime de base en Suède*, n° 25, février 2010.

MINISTRY OF HEALTH, LABOUR AND WELFARE (Japan), *Purpose and System of Public Pension Fund Management*, 13 novembre 2009, (PDF:)
Overview of Pension System I, 13 novembre, 2009, All (PDF:)
The Point of the Pension Plan, septembre 2010, (PDF: 2,468KB).

NATIONAL EMPLOYMENT SAVINGS TRUST (UK), [en ligne], <http://www.nestpensions.org.uk/>.

NATIONAL INSTITUTE OF POPULATION AND SOCIAL SECURITY RESEARCH, *Social Security In Japan 2011*, [en ligne], http://www.ipss.go.jp/site-ad/index_english/publication-e.html.

OBSERVATOIRE DES RETRAITES, *Les chiffres de la retraite*, Paris, dossier spécial, mars 2004, n° 4.

OCDE, banques de données.

OCDE, ISSA et IOPS, *Complementary and Private Pensions throughout the World 2008*, 2008.

OCDE, *Croissance et inégalités, Distribution des revenus et pauvreté dans les pays de l'OCDE*, 2008.

OCDE, *Faire face à la crise de l'emploi : les réponses des politiques sociales et de l'emploi*, réunion de l'OCDE au niveau ministériel sur l'emploi et le travail, document de référence, Paris, 28-29 septembre 2009.

OCDE, *Fiscal implications of Ageing: Projections of age-related spending*, document de travail n° 305, 2001.

OCDE, *Le Point sur les Marchés des Pensions*, décembre 2008, n° 5.

OCDE, *Les pensions dans les pays de l'OCDE 2007, Panorama des politiques publiques*, 2007.

OCDE, *Les pensions dans les pays de l'OCDE 2009, Panorama des systèmes de retraite*, 2009.

OCDE, *Les pensions dans les pays de l'OCDE 2011, Panorama des systèmes de retraite*, 2011.

OCDE, *Les systèmes de retraite dans les pays de l'OCDE et du G20, Panorama des Pensions*, 2011.

OCDE, *Pallier l'insuffisance des retraites : le rôle des pensions – synthèses*, *L'Observateur (OCDE)*, octobre 2007.

OCDE, *Retirement income Systems in OECD and G20 Countries, Pensions at a Glance*, 2011.

OFFICIAL WEBSITE OF THE U.S. SOCIAL SECURITY ADMINISTRATION, [en ligne], <http://www.socialsecurity.gov/>.

THE PENSIONS REGULATOR (United Kingdom), [en ligne], <http://www.thepensionsregulator.gov.uk/>.

RÉGIE DES RENTES DU QUÉBEC, *Analyse actuarielle du Régime de rentes du Québec au 31 décembre 2009*, 4^e trimestre, 2010.

RÉGIE DES RENTES DU QUÉBEC, *Constats et enjeux concernant le système de retraite québécois*, 2010.

RÉGIE DES RENTES DU QUÉBEC, *Comparaison des hypothèses démographiques et économiques établies lors de l'analyse actuarielle de 14 régimes de sécurité sociale*, 2009.

RÉGIE DES RENTES DU QUÉBEC, *Évaluation du système québécois de sécurité financière à la retraite par rapport à celui d'autres pays industrialisés*, 2004.

RÉGIE DES RENTES DU QUÉBEC, *Vers un Régime de rentes du Québec renforcé et plus équitable*, document de consultation, 2^e trimestre, 2008.

ROZIO, Antoine, Rowena CRAWFORD et Gemma TETLOW, *The History of State Pensions in the UK: 1948 to 2010*, Institute for Fiscal Studies, 2010, [en ligne], <http://www.ifs.org.uk/publications/5000>.

SETTERGEN, Ole (secrétaire en chef de la Commission gouvernementale liée à la création d'une agence unifiée des pensions du ministère de la Santé et des Affaires sociales de Suède), *Financement optimal et mécanismes d'autoajustement pour des systèmes de retraite viables*, septembre 2009, [en ligne], www.issa.int/fre/content/download/128601/2624414/file/1Settergren.pdf.

Site d'information du gouvernement français sur la réforme des retraites, [en ligne], <http://www.retraites2010.fr>.

Site Internet du Japan Pension Service, <http://www.nenkin.go.jp/english/index.html>.

SOCIAL SECURITY ADMINISTRATION (US), *International Update*, [en ligne], http://www.ssa.gov/policy/docs/proqdesc/intl_update/.

SOCIAL SECURITY ADMINISTRATION AND ISSA, *Social Security Programs Throughout the World, Asia and the Pacific 2010*, 2011, [en ligne], <http://www.ssa.gov/policy/docs/proqdesc/ssptw/2010-2011/asia/index.html>.

SOCIAL SECURITY ADMINISTRATION AND ISSA, *Social Security Programs Throughout the World, Europe 2010*, 2010, [en ligne], <http://www.ssa.gov/policy/docs/proqdesc/ssptw/2010-2011/europe/index.html>.

STECKER, Christina, German Federal Pension Insurance, *Retention And Reintegration Of Older Workers Into Employment*, ISSA Technical Seminar, 18-19 juin 2009, [en ligne], [2-Stecker.pdf](#).

SWEDISH PENSIONS AGENCY, [en ligne], http://www.pensionsmyndigheten.se/Welcome_en.html.

SWEDISH SOCIAL INSURANCE AGENCY, *Social Insurance in Figures 2010* (PDF).

UNITED NATIONS SECRETARIAT, *World Population Prospects, The 2010 Revision*.

UNITED-STATES DEPARTMENT OF LABOR, *Frequently Asked Questions about Pension Plans and ERISA*, [en ligne], http://www.dol.gov/ebsa/faqs/faq_compliance_pension.html.

U.S. SOCIAL SECURITY ADMINISTRATION, *The 2010 Annual Report of the Board of Trustees of the Federal Old-Age and Survivors Insurance and Federal Disability Insurance Trust Funds*, 111^e congrès, deuxième session, États-Unis, document ministériel.

THE YOMIURI SHIMBUN (Japan), *3 tril. yen eyed for quake budget / Govt plans to fund reconstruction programs without issuing bonds*, 7 avril 2011, [en ligne], <http://www.yomiuri.co.jp/dy/national/T110406005190.htm>.

Annexe

Mécanismes publics de gouvernance des régimes

La situation au Québec

Régime de rentes du Québec

La Régie des rentes est chargée de l'administration du Régime de rentes du Québec et de la surveillance des régimes complémentaires de retraite. Elle est un organisme extrabudgétaire, puisqu'aucun crédit provenant du Fonds consolidé du revenu n'est voté directement pour son fonctionnement.

Le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale est responsable de la Régie des rentes. Il propose au gouvernement les modifications aux lois et aux règlements. Il doit assumer les impacts des politiques dont il requiert l'adoption et doit en répondre devant les parlementaires. Il est également porte-parole, à l'Assemblée nationale, de l'administration de la Régie. Le ministre du Revenu est responsable, quant à lui, de l'application du titre III de la *Loi sur le régime de rentes du Québec* qui porte sur les cotisations payables au Régime de rentes.

La *Loi concernant la gouvernance de la Régie des rentes du Québec et modifiant diverses dispositions législatives* a été adoptée en octobre 2009. Elle a pour objet d'assujettir la Régie à la *Loi sur la gouvernance des sociétés d'État* et d'introduire, dans la loi constitutive de l'organisme, de nouvelles règles de gouvernance qui visent notamment la composition et le fonctionnement de son conseil d'administration.

Cette loi prévoit que le conseil d'administration est formé de 15 membres, dont au moins les deux tiers doivent se qualifier comme administrateurs indépendants. Elle distingue les fonctions de président du conseil d'administration et de président-directeur général et prescrit les règles relatives à la nomination des membres du conseil d'administration.

Le gouvernement nomme les membres du conseil d'administration, autres que le président du conseil et le président-directeur général, en tenant compte des profils de compétence et d'expérience approuvés par le conseil d'administration, et après consultation d'organismes que le ministre responsable de l'application de la présente loi considère comme représentatifs du milieu des affaires, de celui du travail, du domaine socioéconomique et des personnes retraitées.

Le conseil d'administration est responsable de la gestion de la Régie devant le gouvernement, par l'intermédiaire du ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Il donne à la Régie ses grandes orientations et veille à sa performance. Pour le soutenir dans sa prise de décisions, il confie des mandats à des comités, soit :

- le comité de gouvernance et d'éthique;
- le comité de vérification;
- le comité des ressources humaines;
- le comité des services aux citoyens;
- le comité de la politique de placement;
- le comité des technologies de l'information.

Les membres du conseil d'administration adoptent le rapport annuel de gestion et les états financiers, ainsi que le budget et le plan d'action.

La Régie est soumise à des contrôles en tant qu'organisme gouvernemental (Vérificateur général, Protecteur du citoyen), ainsi qu'à l'autorité de la Commission d'accès à l'information et de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Les frais d'administration du Régime de rentes du Québec sont prélevés à même les cotisations versées.

Ces dernières sont perçues par Revenu Québec, qui les remet ensuite à la Régie. La Régie, elle, doit déposer à la Caisse de dépôt et placement du Québec l'argent qu'elle a en sa possession, sauf ce qui est nécessaire à son administration courante et au paiement des prestations.

Caisse de dépôt et placement du Québec

La Caisse de dépôt et placement du Québec est un organisme public qui a pour mission de recevoir des sommes en dépôt, de les gérer en recherchant le rendement optimal du capital de ses déposants, dans le respect de leur politique de placement, et de contribuer au développement économique du Québec.

La Caisse est supervisée par un conseil d'administration d'au plus 15 membres, incluant son directeur général, et par des représentants de divers groupes de la société québécoise (représentants des déposants, leaders des milieux de l'éducation et des affaires, du mouvement coopératif et du monde syndical).

Quatre comités appuient les activités du conseil d'administration :

- le comité de vérification;
- le comité des ressources humaines;
- le comité de gouvernance et d'éthique;
- le comité de gestion des risques.

Chaque déposant doit définir, dans une politique de placement, la façon dont il souhaite que la Caisse gère ses fonds. Cette politique précise :

- le profil du déposant et ses caractéristiques : la nature de ses activités, ses engagements financiers et ses besoins de liquidités (à court, à moyen et à long terme);
- les objectifs et contraintes du déposant en matière de rendement, de risque et d'horizon de placement;
- le portefeuille de référence dont la Caisse se servira pour répartir l'actif dans les différents types d'investissement.

Régimes complémentaires de retraite

La *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* assure aux participants et aux bénéficiaires des droits minimaux. Elle vise à accroître la transparence dans l'administration des régimes en assurant, entre autres choses, une meilleure diffusion de l'information. Elle encadre le financement et la solvabilité des régimes et garantit une saine gestion des placements. Elle prévoit des règles pour l'enregistrement des régimes et de leurs modifications. Elle précise de plus les renseignements à fournir à la Régie des rentes du Québec pour lui permettre d'exercer ses pouvoirs de surveillance.

Les sommes nécessaires à l'administration de la Loi proviennent des droits versés par les régimes privés de retraite.

À l'égard des régimes complémentaires de retraite, la Régie des rentes du Québec doit :

- s'assurer que l'administration et le fonctionnement des régimes sont conformes à la Loi;
- enregistrer les textes des régimes et leurs modifications;
- examiner les déclarations annuelles de renseignements et les évaluations actuarielles;
- informer les administrateurs de régimes, les participants, les bénéficiaires, les employeurs et tout citoyen intéressé;
- favoriser l'établissement et l'amélioration des régimes de retraite.

Le Québec a adopté, à l'égard des régimes complémentaires de retraite, le principe du patrimoine fiduciaire. Ainsi, le régime de retraite est une entité distincte de l'entreprise et il est géré par un comité de retraite. Ce dernier est le fiduciaire du régime de retraite et il est l'ultime responsable de l'administration du régime. Il prend les décisions stratégiques, surveille l'administration du régime et coordonne l'exécution des travaux pour assurer le respect des échéanciers. Dans l'exercice de ses fonctions, le comité de retraite doit agir avec compétence et prudence.

La *Loi de l'impôt sur le revenu* (fédérale) fixe le montant maximal des cotisations qui peuvent être versées à un régime de retraite ainsi que le montant maximal des rentes que le régime peut payer. L'administration fiscale exige également la transmission de certains documents relatifs au régime.

La situation dans d'autres pays

États-Unis

Dans le cadre du régime de sécurité sociale américain, les cotisations sont perçues par le *Internal Revenue Service*. Cet organisme est un service à l'intérieur du *Treasury Department* et est placé sous la direction du *Commissioner of Internal Revenue*. Ce commissaire est désigné par le président des États-Unis, avec le consentement du Sénat, pour un mandat de cinq ans.

Le paiement des prestations est effectué par le *Treasury Department*. Les autres fonctions liées au régime public de pensions sont sous la responsabilité de la *Social Security Administration*, une agence indépendante, dont le *Commissioner of the Social Security Administration* est nommé et se rapporte directement au président.

En vertu de la Constitution, les lois doivent obtenir un vote majoritaire de chacune des deux chambres du Congrès (Sénat et Chambre des représentants) et être approuvées par le président. Les lois touchant la sécurité sociale doivent au préalable avoir été considérées et recommandées par le *Committee of Ways and Means* de la Chambre des représentants.

Deux types d'institutions se partagent la responsabilité de surveiller l'évolution financière du régime : le *Board of Trustees* de la caisse du régime et le *Social Security Advisory Board*.

La supervision des aspects financiers du régime revient surtout au *Board of Trustees*. Ce dernier compte six administrateurs. Quatre d'entre eux sont des chefs d'organes exécutifs du gouvernement :

- *the Secretary of the Treasury* (le ministre des Finances);
- *the Secretary of Labor* (le ministre du Travail);
- *the Secretary of Health and Human Services* (le ministre de la Santé et des Services sociaux);
- *the Commissioner of the Social Security Administration* (le commissaire de l'Administration de la Sécurité sociale).

Les deux autres appartiennent à la société civile et sont nommés pour un mandat de quatre ans par le président. L'un de ces deux administrateurs doit appartenir au parti d'opposition. La loi exige, entre autres choses, qu'un rapport soit remis annuellement au Congrès.

Le *Social Security Advisory Board* a pour mandat d'analyser le programme OASDI (*Old-Age, Survivors and Disability Insurance*) et de faire des recommandations au commissaire. Il doit aussi formuler des recommandations au président et au Congrès sur les politiques à court terme et à long terme qui visent à assurer la solvabilité du programme.

En vertu de l'*Employee Retirement Income Security Act* (ERISA), les régimes complémentaires de retraite aux États-Unis sont facultatifs. Ils sont soumis, comme au Canada, à une série de

règles en matière de financement, de participation, de placement, de prestations et de modifications. Trois agences fédérales sont concernées par l'administration de la loi ERISA :

- L'*Internal Revenue Service* administre les aspects fiscaux touchant les cotisations et les prestations. Il est également responsable de surveiller le financement, la participation et les règles d'acquisition.
- Les régimes à prestations déterminées versent une prime à la *Pension Benefit Guaranty Corporation*, qui assure les prestations en cas d'insuffisance des réserves, si le régime prend fin.
- Le *Department of Labor* administre les aspects relatifs aux rapports, à la divulgation et aux règles fiduciaires qui encadrent la gestion des actifs des régimes.

La responsabilité fiduciaire par rapport au régime de retraite n'est pas confiée à un comité de retraite comme au Québec. Elle repose plutôt sur les différents fournisseurs de services requis par le régime. Les fiduciaires d'un régime complémentaire de retraite sont nommés par le promoteur du régime (*plan sponsor*). Ils sont soumis à des règles strictes de prudence et doivent éviter tout conflit d'intérêts en vertu de la loi ERISA.

Japon

C'est le ministère de la Santé, du Travail et de la Prévoyance sociale qui est chargé du financement, de l'administration et de la gestion des pensions. La gestion des pensions publiques est cependant déléguée à une autre organisation.

Ainsi, à partir du 1^{er} janvier 2010, l'Office des pensions du Japon (*Japan Pension Service* [JPS]) a remplacé l'Office d'assurance sociale (*Social Insurance Agency* [SIA]) et est chargé de la gestion des pensions publiques. Cette gestion comprend le traitement des affiliations, l'enregistrement, le recouvrement des cotisations, la tenue des dossiers, les services de consultation, la vérification des droits aux prestations et le paiement des prestations.

Ce nouvel organisme a été créé dans le but de regagner la confiance du public à la suite de la découverte de nombreuses erreurs dans la tenue des dossiers des participants. Le gouvernement a créé un comité pour l'examen des dossiers et permet aux participants de demander une révision quand leur dossier ne reflète pas, selon eux, leur véritable historique de cotisation.

La réorganisation a conduit à une réduction du nombre d'employés de 40 %. Le JPS a dû recruter 2 000 employés ayant une expérience professionnelle dans des compagnies privées, afin de modifier la culture organisationnelle, et mettre en place de nouvelles politiques et procédures de gestion du personnel pour que la performance soit orientée vers les résultats. Ces employés ne sont pas traités comme des fonctionnaires. On s'inspire plutôt de l'entreprise privée pour la gestion du personnel et la rémunération, en mettant en place des incitatifs à la performance.

Le JPS aura des autorités de surveillance multiples. Le surveillant primaire sera le ministère de la Santé, du Travail et de la Prévoyance sociale. Le Bureau d'audit du Japon, du ministère des Affaires intérieures et des Communications, et des sociétés privées d'audit participeront également à la surveillance des activités de cet organisme.

Le *Government Pension Investment Fund* (GPIF), un organisme qui dispose d'un statut d'institution administrative indépendante, gère les réserves des régimes publics de pension. Il a reçu le mandat d'organiser un comité d'investissement composé de membres désignés par le ministre de la Santé, du Travail et de la Prévoyance sociale. Le ministre est conseillé par le *Social Security Advisory Committee* pour le choix des catégories d'actifs. Des cibles générales, quant aux diverses catégories d'actifs autorisées, sont spécifiées dans la loi. Le comité passe en revue le plan à moyen terme et surveille la situation de l'investissement, de même que l'implantation des services d'investissement et de gestion.

Le conseil d'administration du GPIF établit les directives de gestion de l'organisme. Il est aussi responsable de sélectionner et d'évaluer les gestionnaires de fonds externes sur la base de ces directives. Le président du conseil du GPIF est nommé par le ministre de la Santé, du Travail et de la Prévoyance sociale. Les deux autres membres sont choisis par le président du GPIF, en accord avec le ministre.

Le comité d'évaluation du ministère de la Santé, du Travail et de la Prévoyance sociale, qui se compose d'experts provenant de l'externe, est responsable d'évaluer la performance du GPIF.

Royaume-Uni

Quatre organisations sont concernées par la gouvernance des régimes de retraite publics et privés au Royaume-Uni :

- Le *Department for Work and Pensions* (DWP) administre la *State Pension* et le *Pension Credit*. Il est responsable de fournir des services et des informations aux cotisants et aux bénéficiaires. Il participe à l'élaboration des politiques gouvernementales à l'égard des pensions.
- Le *Pension Regulator* (Autorité de réglementation des régimes de retraite), qui a remplacé l'ancienne OPRA (*Occupational Pensions Regulatory Authority*), peut enquêter sur les régimes, délivrer des notices d'amélioration et agir pour récupérer les contributions impayées des employeurs. L'Autorité a aussi pour mandat de faire des propositions pour améliorer la gouvernance des régimes de retraite, réduire les risques et améliorer les pratiques réglementaires, notamment :
 - effectuer un suivi des gestionnaires et des prestataires des régimes à cotisation déterminée pour que les régimes soient bien gérés et adaptés aux besoins;
 - insister auprès des gestionnaires des régimes sur l'importance de fixer des objectifs de financement prudents et les encourager à coopérer avec les employeurs pour remédier rapidement aux déficits des régimes;
 - conseiller les professionnels en matière de bonnes pratiques, pour réduire le risque d'avoir à solliciter le Fonds de protection des pensions (*Pension Protection Fund*), qui sert à l'indemnisation, lorsque les employeurs qui ont mis en place un régime deviennent insolvables et que les actifs du régime sont insuffisants;
 - aider les employeurs à honorer leurs obligations en matière d'affiliation automatique des salariés aux régimes de retraite professionnels à compter de 2012.
- La *Financial Services Authority* (FSA) est une organisation non gouvernementale indépendante qui encadre l'industrie des services financiers au Royaume-Uni. Elle surveille les gestionnaires de placement, ainsi que la vente et le marketing des véhicules de placement, y compris les produits de rentes.

Un large éventail de pouvoirs réglementaires, d'investigation et d'exécution lui est attribué afin de répondre à ses objectifs statutaires. La FSA réglemente la plupart des marchés et sociétés de services financiers. Elle fixe les normes auxquelles ceux-ci doivent répondre et peut agir à l'égard des sociétés, si ces dernières n'arrivent pas à atteindre les normes fixées. Elle publie un manuel des règles et des directives pour toutes les sociétés autorisées qui font des affaires au Royaume-Uni.

- Le *Government Actuary's Department* offre des services actuariels à diverses entités gouvernementales et aux organismes du secteur public. Il collabore avec le *Department for Work and Pensions* et conseille également le *Pension Regulator*. Il réalise l'évaluation actuarielle des régimes de retraite du secteur public. Considéré comme un organisme « non ministériel », il rend des comptes au Parlement et non à un ministre.