



COMMENTAIRES DU CPQ PRÉSENTÉS À LA COMMISSION DES FINANCES PUBLIQUES DE L'ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSULTATION PUBLIQUE SUR LE RÉGIME DE RENTES DU QUÉBEC
CONSOLIDER LE RÉGIME POUR RENFORCER L'ÉQUITÉ
INTERGÉNÉRATIONNELLE

- Janvier 2017 -

Table des matières

INTRODUCTION	4
CONSTATS DU CPQ SUR LA RETRAITE AU QUÉBEC	6
CONSTATS DU CPQ SUR LE RÉGIME DE RENTES DU QUÉBEC	8
PERSPECTIVES DU CPQ SUR L'OPTION FÉDÉRALE D'AMÉLIORATION	10
PERSPECTIVES DU CPQ SUR L'OPTION D'AMÉLIORATION DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC	11
UNE ALTERNATIVE À ENVISAGER SELON LE CPQ	12
CONCLUSION	13

Le CPQ a pour mission de s'assurer que les entreprises disposent au Québec des meilleures conditions possibles – notamment en matière de capital humain – afin de prospérer de façon durable dans un contexte de concurrence mondiale.

Point de convergence de la solidarité patronale, il constitue, par son leadership, une référence incontournable dans ses domaines d'intervention et exerce, de manière constructive, une influence considérable visant une société plus prospère au sein de laquelle l'entrepreneuriat, la productivité, la création de richesse et le développement durable sont les conditions nécessaires à l'accroissement du niveau de vie de l'ensemble de la population.

Conseil du patronat du Québec –
Janvier 2017

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Bibliothèque nationale du Canada
1^e trimestre 2017

COMMENTAIRES DU CPQ PRÉSENTÉS À LA COMMISSION DES FINANCES PUBLIQUES DE L'ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSULTATION PUBLIQUE SUR LE RÉGIME DE RENTES DU QUÉBEC – CONSOLIDER LE RÉGIME POUR RENFORCER L'ÉQUITÉ INTERGÉNÉRATIONNELLE

JANVIER 2017

INTRODUCTION

Dans les dernières années, le CPQ a été un acteur important des réformes majeures entreprises dans le système de retraite québécois, en plus d'avoir contribué aux travaux du comité D'Amours. Il espère à nouveau pouvoir contribuer au débat public sur le système de retraite de manière constructive.

Le CPQ supporte des améliorations au Régime de rentes du Québec (RRQ) qui permettent d'adapter les prestations aux changements démographiques et économiques touchant le système actuel de retraite et qui renforcent l'équité intergénérationnelle. L'objectif de ces améliorations doit être d'assurer la pérennité du régime, tout en reconnaissant la capacité de payer des travailleurs et des employeurs et en prenant en compte les autres piliers du système de retraite : le rôle du secteur privé, notamment, ainsi que les responsabilités individuelles des travailleurs, tout comme celles des employeurs.

Un sondage mené pour le compte du CPQ auprès des employeurs ayant des opérations au Québec indique que plusieurs d'entre eux appuieraient éventuellement une bonification du RRQ s'inspirant de l'initiative du gouvernement fédéral. Une cueillette d'information auprès des clients d'une importante firme d'actuaire-conseils arrive aussi à la même conclusion. Toutefois, une proportion significative des répondants au sondage du CPQ ne sont pas d'accord avec une augmentation de cotisations de la part des employeurs pour financer une telle bonification.

D'ailleurs, nos consultations démontrent que les employeurs sont très préoccupés par l'écart des prélèvements sur la masse salariale entre le Québec (15,13 %) et le Canada (9,67 %), ce qui inclut un écart dans les taux de cotisations au RRQ (cotisations de l'employeur de 5,40 % en 2017) et au Régime de pensions du Canada (RPC) (cotisations de l'employeur de 4,95 %). Ces écarts rendent les opérations des entreprises au Québec moins concurrentielles qu'ailleurs au Canada. Une réduction de ces écarts entraînerait une meilleure croissance économique du Québec, parce que des entreprises plus concurrentielles augmenteraient le niveau d'emploi au Québec ainsi que la capacité de rémunération des employeurs. Pour y arriver, il faut d'abord s'assurer de contrôler les coûts du Régime de rentes du Québec existant.

Dans notre mémoire, nous établissons d'abord nos constats sur le statut de l'épargne-retraite au Québec et sur le RRQ existant, y compris sur les différents ajustements proposés au régime existant. Nous présentons ensuite notre perspective sur les options d'amélioration qui sont proposées pour le Régime de rentes du Québec.

Pour le CPQ, si le gouvernement du Québec désire améliorer le RRQ, l'harmonisation avec les améliorations apportées au RPC serait *a priori* souhaitable. L'harmonisation des programmes amène plusieurs avantages. Par contre, l'harmonisation doit absolument inclure une harmonisation des coûts; le CPQ croit que le coût des régimes publics au Québec doit être le même que ceux du reste du Canada. Il

faut considérer l'écart des coûts et trouver des solutions qui seraient mieux adaptées au contexte économique et démographique du Québec. Une augmentation du coût du régime serait acceptable si elle était, par exemple, compensée par la diminution du coût d'un autre programme touchant la masse salariale des employeurs.

Il est judicieux d'analyser les options présentées pour la bonification du RRQ, mais il est aussi judicieux de soumettre à la commission des pistes de solution pour assurer la pérennité du régime existant, comme par exemple le report de l'âge auquel un travailleur peut toucher des prestations non réduites du régime. Il faut aussi entrevoir l'option d'ajuster l'indexation des rentes en paiement, au besoin, pour éviter de systématiquement exiger des cotisations supplémentaires des travailleurs. L'équité intergénérationnelle, qui est un des thèmes du document de consultation, devrait aussi signifier de demander un effort aux retraités pour partager les responsabilités quant à la pérennité du régime.

CONSTATS DU CPQ SUR LA RETRAITE AU QUÉBEC

Le CPQ a lu avec beaucoup d'attention les constats émis par le gouvernement du Québec dans son document « Constats sur la retraite au Québec », un document de soutien à la consultation, et en partage plusieurs. Les constats suivants sont les fondements de notre mémoire :

Une plus grande longévité

Depuis la création du RRQ, l'espérance de vie à la naissance a augmenté de 11 ans. La durée de versement des prestations du RRQ à partir de 65 ans a augmenté de 11 ans à 21 ans pendant la même période. Aussi bien dire qu'elle a doublé. Le rapport actuariel du RRQ prévoit que la durée de versement des prestations augmentera encore dans les prochaines décennies.

Des conditions favorables aux travailleuses et travailleurs d'expérience

Le type de travail a changé au Québec au fil des années. Conséquemment, les travailleurs âgés sont en meilleure santé, puisqu'ils bénéficient de meilleures conditions de travail, et ils sont plus scolarisés. Heureusement, parce que la population en âge de travailler est en décroissance au Québec comparativement à ses voisins. Dans ce contexte, il est primordial d'encourager la participation des travailleurs plus âgés au marché du travail. Le Québec a besoin de leur contribution.

Un retrait du marché du travail plus hâtif qu'ailleurs dans le monde

Malgré la progression de l'activité des travailleurs plus âgés, la population continue de prendre sa retraite plus tôt qu'ailleurs. La mise en place de mesures de retraite graduelle est souhaitable pour encourager les travailleurs à demeurer plus longtemps sur le marché du travail. Il apparaît évident que les régimes de retraite, privés ou publics, doivent à courte échéance considérer de hausser l'âge auquel un travailleur peut prendre sa retraite sans réduction. Il serait étonnant que l'âge de 65 ans soit maintenu à long terme, considérant l'augmentation de l'espérance de vie et les coûts des régimes. À cet égard, les programmes publics de retraite doivent initier le mouvement.

Le système québécois de sécurité financière à la retraite performe bien

Le CPQ ne croit pas qu'il y a une crise de l'épargne retraite au Québec. Plusieurs groupes de travailleurs sont en bonne position pour remplacer un bon pourcentage de leurs revenus à la retraite. C'est le cas des travailleurs à faible revenu, des travailleurs à revenu élevé et des travailleurs qui sont couverts par un régime de retraite auprès de leur employeur.

Les sources de revenus de retraite sont bien diversifiées, ce qui représente une force de notre système de retraite. Entre autre, le système de retraite laisse la place à l'épargne individuelle, ce qui est souhaitable compte tenu que tous les travailleurs n'ont pas les mêmes besoins de revenu de retraite. Cette flexibilité permet aux travailleurs plus jeunes d'investir dans l'achat d'une maison plutôt que d'épargner pour la retraite. Les études qui analysent l'état de l'épargne retraite au Québec négligent souvent que les actifs immobiliers et autres placements hors régimes de retraite pourront eux aussi être utilisés comme sources de revenu à la retraite. Rediriger plus d'épargne vers les régimes publics de retraite à proprement parler se ferait au détriment de ces autres formes d'épargne.

Il ne faut pas pénaliser les travailleurs à faible revenu en leur demandant d'épargner davantage pour la retraite. Pour plusieurs, les prestations de la Prestation de la sécurité de la vieillesse et du RRQ seront suffisantes pour maintenir leur niveau de vie à la retraite. Pour certains, une hausse de prestations entraînerait une baisse des prestations du Supplément de revenu garanti.

Par contre, les travailleurs à revenu moyen qui ne bénéficient pas d'un régime de retraite auprès de leur employeur font face à des défis plus significatifs d'épargne retraite. Les améliorations au système de retraite devraient viser plus spécifiquement ce groupe de travailleurs. Il faut apporter la bonne solution à la bonne problématique plutôt que de procéder avec une approche uniforme pour tous. Le gouvernement du Québec a instauré en 2016 le Régime volontaire d'épargne retraite (RVER) afin d'encourager l'épargne pour les travailleurs qui ne participent pas à un régime de retraite auprès de leur employeur. Ce type de régime se veut une option supplémentaire pour le travailleur sans créer un fardeau financier additionnel pour les entreprises. La mise en œuvre de ce type de régime est trop récente pour tirer des conclusions sur sa contribution à l'amélioration du système de retraite. Par contre, ce type de régime pourrait être bonifié pour lui permettre de prendre encore plus de place dans le système de retraite au Québec.

D'ailleurs, concernant les RVER, il est intéressant de noter que le sondage effectué pour le CPQ auprès des employeurs au Québec démontre que ceux-ci ont maintenant une bonne connaissance de la mise en œuvre de la nouvelle réglementation, exigeant notamment des employeurs qu'ils offrent un régime d'épargne collective à leurs employés.

Nous croyons que la grande majorité des québécois sauront s'adapter et rencontrer les défis de vivre plus longtemps même dans un contexte de bas taux d'intérêt. Par exemple, ceux qui n'épargnent pas ou pas assez aujourd'hui changeront d'eux-mêmes leurs comportements et augmenteront leurs épargnes pour viser une retraite décente plus ils vont s'approcher de la retraite.

Certains employeurs veulent prendre en charge la retraite de leurs employés

Les employeurs qui offrent des régimes de retraite s'assurent de faire valoir la valeur de leur régime à leurs employés. Ils utilisent ces régimes comme un moyen pour attirer et retenir les talents. Certains de ces employeurs craignent que leurs employés ne valorisent pas autant leur rémunération si les régimes privés perdent de leur valeur au profit des régimes publics. Ces employeurs se demandent aussi pourquoi ils auraient des changements à apporter quand ils fournissent déjà de bons régimes de retraite à leurs employés.

Certaines lacunes dans le système actuel

Le CPQ reconnaît que le système actuel comporte des lacunes. Les travailleurs qui comptent seulement sur l'épargne individuelle et les régimes à cotisations déterminées ont de la difficulté à convertir le capital en revenu à la retraite. De plus, certains comprennent mal les frais qu'ils paient sur leurs placements. Il est possible de corriger ces lacunes pour améliorer le système de retraite.

CONSTATS DU CPQ SUR LE RÉGIME DE RENTES DU QUÉBEC

Le CPQ a pris connaissance des résultats de la plus récente évaluation actuarielle du RRQ en date du 31 décembre 2015. À la lumière de ces résultats, il apparaît clair que le taux de cotisation du régime existant est appelé à augmenter dans le futur si aucun changement n'est apporté.

Les Québécois peuvent comprendre les raisons pour lesquelles le coût du RRQ est plus élevé que celui du RPC. Le Québec a une population plus vieillissante avec des salaires moins élevés. Il faut choisir entre des prestations équivalentes avec des contributions plus élevées, ou des contributions équivalentes avec des prestations moins élevées. L'option avec des contributions équivalentes est préférable si celle-ci supporte une plus grande croissance économique.

Toutefois, avant d'explorer la plus appropriée des approches d'amélioration proposées, il y a lieu de faire le point sur le régime existant. L'écart de coût pourrait être réduit si l'amélioration du RRQ était moindre que celle du RPC, entre autre l'option proposée par le gouvernement du Québec, et si certaines mesures étaient adoptées pour contrôler les coûts du RRQ.

Certains ajustements sont proposés dans le document de consultation du gouvernement du Québec. Les commentaires ci-dessous abordent certains de ces ajustements.

Hausse de l'âge d'admissibilité

Plusieurs Québécois semblent préférer recevoir la rente dès l'âge de 60 ans. Il faut se demander si ce choix est judicieux et si ceci n'a pas pour effet d'encourager les travailleurs âgés à prendre leur retraite trop rapidement. Nous supportons une hausse de cet âge à, disons, 62 ans, dans la mesure où ce changement n'a pas comme conséquence d'augmenter les coûts du régime. Si le changement augmente les coûts, il y aurait lieu d'ajuster les pénalités pour la retraite anticipée en conséquence, pour que le changement s'effectue à coût neutre.

D'ailleurs, de façon cohérente, il faudrait analyser la possibilité d'augmenter l'âge auquel un travailleur peut percevoir sa rente du régime sans pénalité à 67 ans. Le Québec suivrait ainsi une tendance mondiale. Selon le CPQ, compte tenu de l'augmentation de l'espérance de vie, il est inconcevable que l'âge de 65 ans soit maintenu à long terme. Ce changement permettrait de réduire les coûts du régime et ainsi de réduire l'écart avec les coûts du RPC. Un travailleur pourrait toujours prendre sa retraite à 65 ans, mais verrait dans ce cas sa rente être ajustée pour une retraite anticipée.

Dans les deux cas, toute hausse aux âges d'éligibilité à la retraite réduite et non réduite devrait se faire graduellement, pour permettre au travailleur à l'aube de la retraite de ne pas avoir à réviser ses plans de façon abrupte et au travailleur plus loin de la retraite de réajuster au besoin ses plans de retraite. Il est important d'assurer un caractère prévisible aux prestations payables du RRQ.

L'âge maximal auquel il est permis de différer la rente devrait être haussé à 75 ans. La rente pourrait ainsi être bonifiée significativement. Le capital accumulé dans un REER pourrait être utilisé avant 75 ans, ce qui permettrait aux Québécois de mieux gérer le rallongement de leur espérance de vie.

Des mesures pour hausser l'éligibilité aux prestations du RRQ enverraient un signal positif aux régimes privés à prestations déterminés qui voudraient emboîter le pas pour favoriser le maintien en emploi des travailleurs expérimentés.

Réduction des rentes selon le facteur de longévité

Le rallongement de la période de vie après la retraite causé par une baisse de la mortalité ne devrait pas être financé par une hausse de cotisations, mais par un ajustement aux prestations. Par contre, le CPQ privilégie l'approche de hausser l'âge d'éligibilité à la rente non réduite comme il est décrit ci-dessus plutôt que de procéder au moyen d'un facteur de longévité.

Prestations d'invalidité et de survivants

Le CPQ est en faveur des modifications proposées pour rendre le RRQ similaire au RPC et ainsi réduire les coûts du régime.

Pleine capitalisation des améliorations

Le régime devrait prévoir que toute amélioration soit pleinement capitalisée, et définir ce qui est convenu par pleine capitalisation.

Indexation selon l'inflation au Québec

Si l'indexation était basée sur l'inflation au Québec, il y aurait un meilleur appariement avec les augmentations de salaire et la capacité de payer. Toutefois, ce changement ajouterait un degré de précision qui serait faible et qui ne justifie pas les complexités supplémentaires. Il pourrait aussi entraîner de la confusion chez les retraités qui verraient une partie de leurs revenus indexés selon l'inflation québécoise et une autre selon l'inflation canadienne.

Stabilité du taux de cotisation

Une fois que les ajustements nécessaires auront été apportés pour rapprocher les coûts du régime aux coûts du RPC et que les coûts du régime seront sous contrôle, le CPQ favorise la stabilité du taux de cotisations à long-terme. Par contre, force est d'admettre que des facteurs économiques et démographiques pourraient quand même résulter en une expérience défavorable pour le régime.

Dans une optique d'équité intergénérationnelle, il faut établir un mécanisme automatique d'ajustement, autant des taux de cotisation que des prestations, si le coût du régime devient plus élevé que prévu, en particulier si la longévité continue de s'améliorer de façon importante et si les rendements sont moins élevés que prévu. Ce mécanisme devrait partager les effets entre les cotisations et les prestations. À cause du vieillissement de la population, les retraités devraient contribuer à l'effort requis pour compenser les pertes, par exemple en ajustant l'indexation des rentes. Il ne faut pas toujours remettre le fardeau de l'expérience défavorable du régime seulement sur les épaules des cotisants.

L'option fédérale d'amélioration prévoit que les retraités contribueront à la stabilité des coûts au moyen d'un ajustement, au besoin, aux prestations en cours de versement.

PERSPECTIVES DU CPQ SUR L'OPTION FÉDÉRALE D'AMÉLIORATION

L'amélioration des prestations au RPC est de l'ordre de 8,3 % et les coûts additionnels en résultant sont de 2 % pour un travailleur au salaire moyen. De plus, les améliorations entreront en vigueur graduellement sur une période de neuf ans. Par contre, il faut juger de la pertinence d'adopter ces changements au Québec en tenant compte des conséquences que cette décision aurait sur les entreprises.

Selon les données disponibles dans le document de consultation, les entreprises ayant des opérations au Québec font présentement face à des taux de prélèvement sur la masse salariale de 15,13 % en 2017. Le taux national moyen est de 9,67 % au Canada avant les améliorations au RPC. Le taux de prélèvement au Québec est déjà très élevé, en absolu et en comparé.

Avant de considérer quelques améliorations que ce soit au RRQ, les améliorations apportées au RPC permettent de réduire l'écart de prélèvement sur la masse salariale entre le Québec et les autres provinces.

Les entreprises ayant des opérations au Québec pourraient devoir composer avec les facteurs suivants qui exerceront des pressions sur leurs coûts d'opération au Québec dans les années à venir :

- Les coûts du RRQ existant sont appelés à augmenter;
- Les coûts des régimes d'assurances collectives, y compris des régimes d'assurance médicaments, augmentent significativement;
- Le salaire minimum pourrait augmenter significativement dans les prochaines années.

Plusieurs entreprises évoluent dans un environnement hautement compétitif où les marges de profit sont très minces. Dans ce contexte, toute augmentation des coûts crée des enjeux dans leurs opérations et peuvent mettre en péril leur niveau de main d'œuvre.

Même si la solution fédérale se fait graduellement sur plusieurs années, certains employeurs n'ont pas la capacité pour l'absorber. Pour le faire, il leur faudra réaménager d'autres programmes existants, souvent au moyen de négociations ardues avec leurs employés syndiqués. Les changements aux programmes existants entraîneront aussi des coûts importants et des complexités administratives, de conception des programmes et de communication.

La solution fédérale aurait aussi des impacts de coûts encore plus élevés si le salaire minimum devait augmenter de manière accélérée à des niveaux significativement plus élevés. Puisque des cotisations supplémentaires sont prévues sur les salaires à partir de 3 500 \$, l'effet de cette solution sera composé avec l'effet d'une augmentation significative éventuelle du salaire minimum. À notre connaissance, cet effet combiné n'a pas été calculé par Retraite Québec et ajoute de l'incertitude quant aux conséquences financières de l'approche fédérale.

À défaut d'apporter des modifications au régime existant qui permettraient d'en mieux contrôler le coût et de le rapprocher du coût du RPC, il faut donc entrevoir une amélioration plus modeste et mieux ciblée au RRQ.

PERSPECTIVES DU CPQ SUR L'OPTION D'AMÉLIORATION DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

L'option d'amélioration proposée par le gouvernement du Québec est plus modeste et mieux ciblée. Bien qu'elle signifierait quand même des augmentations de coûts par rapport au statu quo, elle faciliterait la vie des entreprises dans la gestion de leurs coûts d'opérations au Québec et les rendrait plus compétitives. Elle pourrait éviter aux entreprises d'avoir à réduire d'autres aspects de la rémunération, comme les salaires ou les autres avantages sociaux, pour pallier à la hausse des cotisations au RRQ.

Dans un scénario où le salaire minimum augmenterait significativement dans les prochaines années, l'approche du Québec permet de limiter les impacts de coûts combinés des deux mesures. À cet égard, Retraite Québec devrait calculer et expliquer l'effet combiné de l'amélioration du RRQ et du salaire minimum.

Pour le CPQ, opter pour l'approche d'amélioration adoptée par le gouvernement du Québec permettrait aussi de ne pas augmenter l'écart sur le prélèvement sur la masse salariale entre le Québec et les autres provinces, ce qui est un objectif important.

Le CPQ reconnaît que des prestations différentes de celles du RPC compliqueront les régimes des employeurs nationaux et les prestations de ceux qui auront une partie de leur carrière au Québec et une partie dans les autres provinces. Bien que compliqués, ces enjeux peuvent être gérés.

Le CPQ reconnaît aussi que, même si les coûts supplémentaires sont moins élevés que dans la solution fédérale, plusieurs employeurs auront de la difficulté à absorber les hausses de coût attendues selon cette approche. C'est le cas notamment pour les entreprises ayant de faibles marges de profitabilité sur chaque dépense. Le CPQ aurait souhaité que le gouvernement du Québec envisage d'autres options pour améliorer le système de retraite québécois.

UNE ALTERNATIVE À ENVISAGER SELON LE CPQ

Comme l'objectif de la réforme est d'aider les travailleurs à revenu moyen qui ne participent pas à un régime de retraite auprès de leur employeur, le Québec aurait pu se limiter à forcer ces travailleurs spécifiquement à épargner pour leur retraite. Les changements n'auraient ainsi pas affecté les travailleurs à faible revenu pour qui les régimes existants donnent déjà de bons résultats ni les travailleurs qui sont déjà couverts par un régime de retraite auprès de leur employeur.

Nous le mentionnions précédemment, le Québec a récemment instauré le RVER pour les travailleurs n'ayant aucun régime. Les règles actuelles permettent aux travailleurs de s'exempter de toute cotisation, ce qui évidemment n'accomplit pas l'objectif visé.

Au lieu de demander à tous les travailleurs et tous les employeurs de verser de nouvelles cotisations au RRQ, le gouvernement du Québec pourrait envisager un incitatif visant des cotisations à des régimes d'épargne collective tels que le RVER.

Par exemple, serait-il possible d'envisager un congé de la cotisation additionnelle (soit pour un employé, soit pour un employeur) au RRQ pour tous les employés ou entreprises qui contribueraient volontairement une somme équivalente ou davantage dans un régime de rente collective.

Évidemment, cela compliquerait l'administration du régime, mais encouragerait l'éducation à l'épargne pour les deux parties prenantes, et rendrait plus visible la valeur de l'investissement des employeurs aux yeux des employés. De plus, cela éliminerait automatiquement les enjeux de négociation éventuels, pour obtenir un effet neutre chez les employeurs qui investissent déjà dans des régimes et serait plus équitable pour ces dernières par rapport aux entreprises qui ne font pas cet effort.

En ce qui concerne plus spécifiquement les RVER, le CPQ croit même que cela permettrait même de diminuer graduellement les frais de gestion associés à ce type de régime parce que les actifs sous gestion augmenteraient plus rapidement. Les cotisations seraient dirigées vers les institutions financières. Cette mesure permettrait de moins concentrer l'épargne auprès de la Caisse de dépôt et de placements du Québec, qui n'est pas le seul levier économique au Québec.

CONCLUSION

Le CPQ est préoccupé par l'écart de prélèvement sur la masse salariale existant entre le Québec et les autres provinces canadiennes. Considérant que des événements probables risquent de faire augmenter les coûts de la main-d'œuvre dans les années à venir, comme, par exemple, l'augmentation des coûts du RRQ existant, l'augmentation des coûts des médicaments ou encore l'augmentation significative du salaire minimum, le CPQ recommande de procéder avec prudence dans l'amélioration du RRQ.

Le Québec devrait d'abord ajuster les paramètres du RRQ existant, comme par exemple en repoussant graduellement de 65 à 67 ans l'âge auquel un travailleur peut toucher des prestations non réduites, en prévoyant un mécanisme d'ajustement des rentes en paiements pour partager l'expérience du régime entre les travailleurs et les prestataires et en ajustant les prestations d'invalidité et de décès. Ces actions favoriseraient la pérennité du régime et permettraient de rapprocher les coûts du régime de ceux en vigueur dans le RPC.

Pour aider les travailleurs à revenu moyen qui en ont le plus besoin, c'est-à-dire ceux qui ne sont pas couverts par un régime de retraite auprès de leur employeur, la solution du gouvernement du Québec pour l'amélioration du RRQ est favorisée comparativement à la solution fédérale. La solution du Québec est mieux ciblée et permet de réduire l'écart de prélèvement sur la masse salariale entre le Québec et les autres provinces canadiennes.

Par contre, le CPQ aurait aimé que le gouvernement du Québec laisse davantage de responsabilité au secteur privé pour améliorer le système de retraite québécois. Par exemple, diriger des nouvelles cotisations obligatoires des travailleurs à revenu moyen qui ne participent pas à un régime de retraite auprès de leur employeur vers le RVER aurait permis de régler de façon plus ciblée les enjeux d'épargne propres à ce groupe tout en évitant des cotisations supplémentaires aux entreprises. En même temps, cette mesure aurait permis de mieux diversifier l'épargne et de diminuer éventuellement les frais de gestion.



WWW.CPQ.QC.CA

Conseil du patronat du Québec
1010, rue Sherbrooke Ouest, bureau 510
Montréal (Québec) H3A 2R7

Téléphone : 514 288-5161
ou 1 877 288-5161
Télécopieur : 514 288-5165

www.cpq.qc.ca