

**Mémoire**

Maîtrise en économie financière

**Efficiencce du système de retraite au Québec**

Présenté à : Céline Gauthier

Par : Gaston Philippe

**Université du Québec en Outaouais**

Session été 2021

## Table des matières

Sommaire .....	3
Introduction .....	5
1. Problématique liée à l'efficacité du système de retraite au Québec.....	8
2. Historiques des systèmes de retraite.....	11
2.1 International .....	11
2.1.1 Systèmes par répartition.....	13
2.1.2 Systèmes par capitalisation .....	15
2.1.3 Les systèmes de retraite dans le monde.....	16
2.2 Évolution du système de retraite au Canada et au Québec .....	19
<b>2.2.1 Régime de pension du Canada (RPC)</b> .....	22
<b>2.2.2 Régime de rentes du Québec (RRQ)</b> .....	23
3. Structure du système de retraite au Québec.....	28
3.1 Pilier 1 – Régime universel d'assistance .....	28
<b>3.1.1 Pension de la Sécurité de la vieillesse (PSV)</b> .....	28
<b>3.1.2 Supplément de revenu garanti (SRG)</b> .....	28
<b>3.1.3 Allocation au conjoint</b> .....	29
<b>3.1.4 Allocation au survivant</b> .....	29
3.2 Pilier 2 – Régime de pension public obligatoire RRQ/RPC.....	31
<b>3.2.1 Prestation de retraite</b> .....	33
<b>3.2.2 Prestation après-retraite</b> .....	34
<b>3.2.3 Prestation de survivants</b> .....	34
3.3 Pilier 3 – Régimes complémentaires de retraite.....	34
3.4 Pilier 4 – Mécanismes privé d'épargne retraite.....	37
4. Efficacité du système de retraite au Québec .....	38
4.1 Sécurité de la vieillesse du Canada .....	38
4.2 Régime de rente du Québec .....	44
4.3 Régimes complémentaires d'entreprise.....	51
4.4 Épargne retraite personnelle .....	54
5. Pistes d'optimisation du système de retraite au Québec.....	56
6. Conclusion.....	62
Bibliographie.....	63

## Sommaire

La capacité pour les personnes âgées de subvenir à leurs besoins en fin de vie est un problème qui existe depuis toujours. Pendant longtemps, la solidarité familiale a fait en sorte que les aînés vivaient habituellement avec leurs enfants dans des milieux familiaux multi générationnels permettant aux personnes âgées de finir leurs jours entourés et aidés, au besoin, de leurs proches. La solidarité familiale et la solidarité sociale sous forme de charité ayant longtemps été les seuls recours pour les personnes âgées ne disposant pas d'épargnes suffisantes pour subvenir à leurs besoins, les gouvernements à travers le monde ont mis en place au cours du dernier siècle des mécanismes de protection sociale visant à assurer un revenu minimum de subsistance aux individus quittant le marché du travail à compter d'un certain âge. Cette étape ou l'individu quitte le marché du travail pour devenir rentier est appelé la retraite. À compter de ce moment, l'individu doit subvenir à tous ses besoins en utilisant son épargne, en liquidant son patrimoine familial ou en devenant dépendant des rentes gouvernementales.

Le système de retraite actuel au Québec est le résultat d'une lutte constante, depuis plus d'un siècle, entre le milieu syndicaliste et le milieu financier et donc basé sur des compromis de part et d'autre plutôt que sur une vision globale visant à mettre en place une solution optimale. D'un côté le mouvement syndicaliste revendique la mise en place d'un système de retraite universel assurant à chaque individu un niveau de vie adéquat à la retraite et de l'autre côté, le milieu financier favorise une auto responsabilisation des individus où chacun doit épargner suffisamment pour sa propre retraite en étant encouragé à le faire par des incitatifs fiscaux et en confiant ses épargnes aux milieux financiers qui peuvent ainsi en tirer profit et utiliser ces capitaux pour faire fonctionner l'économie.

Comme la majorité des systèmes de retraite à travers le monde, le système du Québec se compose de plusieurs piliers visant chacun à combler une partie des revenus nécessaires à la retraite et utilisant des mécanismes de financement et de prestations distincts :

- Pilier 1 – Régime universel d'assistance
- Pilier 2 – Régime de pension public obligatoire

- Pilier 3 – Régimes complémentaires de retraite et épargnes personnelles

Bien que le système de retraite au Québec se compare avantageusement à l'échelle internationale, certains aspects auraient avantage à être améliorés. Dans un premier temps, les allocations du pilier 1 offre un revenu se situant sous le seuil de pauvreté pour les prestataires pouvant uniquement compter sur ces revenus. Le but de ce premier pilier du système de retraite étant d'assurer un revenu minimum à toute personnes de 65 ans ou plus résidant au Canada, ce revenu minimum devrait au moins équivaloir au seuil de pauvreté. Un montant annuel additionnel de \$8,657 par prestataire serait donc nécessaire pour permettre à ceux-ci d'atteindre le revenu viable minimum requis pour sortir du seuil de pauvreté. Une augmentation de budget annuelle récurrente de 10.3 milliards de dollars devrait donc être investie correspondant à 3,1% du budget total de 334.1 milliards du gouvernement du Canada en 2019-20. Bien que cette somme soit non négligeable, il s'agirait d'un investissement social stratégique permettant de sortir de la pauvreté une portion importante des citoyens retraités et âgés. Les revenus de la taxe de vente sur les produits et services (TPS) en 2020 ont été de 37,4 milliards de dollars basé sur un taux de 5%. Une augmentation du taux de TPS de 5% à 6,4% permettrait de financer cette mesure sociale.

Toutefois, pour éviter qu'une portion importante des retraités se retrouve en situation financière précaire et dépendent principalement des prestations du pilier 1 à la retraite, il serait important de revoir le système de retraite public et obligatoire (pilier 2) de façon à augmenter le taux de remplacement cible pour minimiser la dépendance à l'épargne volontaire personnelle qui s'avère être peu efficace sauf pour la faible portion de travailleurs à revenus élevés. Les régimes du pilier 2 prévoit actuellement un taux de remplacement du revenu entre 25% et 33% alors qu'il est reconnu qu'un taux de remplacement de 70% est nécessaire pour assurer un niveau de vie adéquat à la retraite. Le manque à gagné est actuellement fourni par des régimes complémentaires de retraite (pilier 3) ou l'épargne personnelle pour une faible portion de la population qui ont accès à de tels régimes et capacité d'épargne. La solution consisterait à la nationalisation des régimes complémentaires de retraite et l'élargissement de cette protection à l'ensemble des travailleurs du Québec par l'intermédiaire du régime public et

obligatoire du RRQ qui viendrait assurer un remplacement de revenu adéquat à tous les travailleurs au moment de la retraite. Ceci nécessitera un courage politique fort pour contrer le lobbying des institutions financières mais l'implication de ces dernières dans la gestion des capitaux centralisés sous une forme de sous-traitance par la Caisse de dépôts et placement du Québec pourra aider à négocier un accord et faciliter la transition.

## Introduction

La capacité pour les personnes âgées de subvenir à leurs besoins en fin de vie est un problème qui existe depuis toujours. Pendant longtemps, la solidarité familiale a fait en sorte que les aînés vivaient habituellement avec leurs enfants dans des milieux familiaux multi-générationnels permettant aux personnes âgées de finir leurs jours entourés et aidés, au besoin, de leurs proches.

Certaines sociétés, comme en Afrique, valorisent les aînés pour leur sagesse, leur expérience et leur savoir. Comme le mentionnait l'écrivain et ethnologue Malien Amadou Hampaté Bâ : « En Afrique, un vieillard qui meurt, c'est une bibliothèque qui brûle. »<sup>1</sup> Dans ces sociétés, la solidarité familiale est plutôt généralisée et les personnes âgées sont prises en charge par le noyau familial bien que ceci est en train de changer avec le phénomène de mondialisation, l'arrivée des nouvelles technologies et l'influence des cultures occidentales. Dans notre société nord-américaine, cette solidarité familiale a longtemps existé mais principalement en milieu rural où plusieurs générations cohabitaient sous un même toit et participaient, selon ses capacités, aux tâches agricoles permettant d'assurer la subsistance de la famille élargie. En milieu urbain toutefois, cette mixité générationnelle n'est pas la norme et le logement par famille de type nucléaire (le père, la mère et les enfants) est plutôt favorisé laissant donc les personnes âgées en perte d'autonomie en situation souvent précaire. Comme le milieu d'habitation de la population du Canada est passé d'un ratio de 87% en milieu rural et 13% en

---

<sup>1</sup> « *Comment vont les vieux en Afrique* », Voix d'Afrique n° 92, p. 4-7, [http://peres-blancs.ccf.fr/vieux\\_en\\_afrique.htm](http://peres-blancs.ccf.fr/vieux_en_afrique.htm)

milieu urbain en 1851 à un ratio de 19% en milieu rural contre 81% en milieu urbain en 2011, il est clair que l'autonomie de subsistance de la population âgée est devenue un enjeu important au fil des ans.

De plus, contrairement à l'organisation sociale basée sur le travail agricole, l'urbanisation est plutôt basée sur le salariat et sur les règles du travail industriel et du Taylorisme où l'efficacité et le rendement permettant une maximisation des profits priment sur la reconnaissance et la valorisation de la main-d'œuvre. Dans ce contexte, l'avancement en âge devient souvent un obstacle à la sécurité d'emploi et donc à la sécurité financière à l'approche du passage à la retraite.

La solidarité familiale et la solidarité sociale sous forme de charité ayant longtemps été les seuls recours pour les personnes âgées ne disposant pas d'épargnes suffisantes pour subvenir à leurs besoins, les gouvernements à travers le monde ont mis en place au cours du dernier siècle des mécanismes de protection sociale visant à assurer un revenu minimum de subsistance aux individus quittant le marché du travail à compter d'un certain âge. Cette étape où l'individu quitte le marché du travail pour devenir rentier est appelé la retraite. À compter de ce moment, l'individu doit subvenir à tous ses besoins en utilisant son épargne, en liquidant son patrimoine familial ou en devenant dépendant des rentes gouvernementales. Selon le pays, la nature des mécanismes de support aux retraités et l'âge auquel ce support devient disponible est variable.

Dans le cadre de ce mémoire, nous ferons un inventaire des différents mécanismes développés au fil des décennies pour assurer aux retraités un niveau de vie adéquat et nous analyserons leur pertinence, leur efficacité et leur acceptabilité sociale autant du point de vue de la population que du milieu financier. Sur la base du système actuel de retraite au Québec, de la littérature existante à ce sujet et de ce qui se fait ailleurs dans le monde, nous suggérerons certaines pistes d'amélioration au système de retraite Québécois pouvant permettre de maximiser le bien-être de la population retraitée dans le contexte économique et social actuel et à venir. Ces pistes d'optimisation incluront un ajustement aux prestations accordées par le premier pilier du système de retraite visant à offrir à l'ensemble des retraités un revenu viable

se situant au minimum au niveau de sortie de la pauvreté sachant qu'actuellement, les revenus d'une portion importante des retraités se situent sous ce seuil. La nationalisation des régimes de retraite complémentaires est une autre piste qui pourrait permettre une protection et une planification de la retraite pour l'ensemble des travailleurs du Québec plutôt que de réserver cette option à une portion réduite de la population.

## 1. Problématique liée à l'efficiencia du système de retraite au Québec

S'il y a une constante chez l'être humain, c'est que chacun est assuré de naître et de mourir.

Il existe deux problématiques reliées à cette constante :

- Le délai entre ces deux événements ne peut être planifié et est très variable pouvant être de très courte durée ou s'étendre jusqu'à plus d'une centaine d'années.
- Au cours de sa croissance, l'être humain suit un cycle (sauf exceptions) en étant :
  - A) Totalement dépendant durant son enfance
  - B) Autonome pendant son âge adulte
  - C) Redevenant moins ou non autonome en fin de vie

Bien qu'il semble tout à fait normal pour à peu près tout le monde que les parents s'occupent des besoins de leurs enfants pendant la phase de l'enfance, ce n'est pas aussi naturel pour beaucoup de gens dans les sociétés « modernes » d'aujourd'hui, dont la société québécoise, que les enfants s'occupent de leurs parents vieillissants dans leur phase de perte d'autonomie. Pour éviter de se retrouver en situation de précarité au moment de la retraite et principalement lorsque débute la perte d'autonomie, il est donc nécessaire pour chaque individu de profiter de sa phase autonome comme adulte pour accumuler des épargnes et un patrimoine familial leur permettant de subvenir à leurs besoins au moment de passer à la retraite. Il est à noter que le passage à la retraite peut se faire de façon volontaire pour certains ou par obligation dû à des problèmes de santé ou simplement d'incapacité comme personne âgée à se trouver un emploi.

Pour ce qui est du délai variable entre la naissance et la mort, il faut préciser que la problématique se situe en fait au niveau du délai entre le départ à la retraite (volontaire ou non) et le décès de l'individu. En effet, le départ à la retraite s'effectue majoritairement entre 55 et 65 ans en fonction de critères d'admissibilité aux régimes de retraite et de préférences personnelles. Toutefois, le décès peut survenir dans les jours suivants le départ à la retraite ou 50 ans plus tard ! Comment alors peut-on efficacement planifier le montant d'épargne nécessaire pour nous assurer un niveau de vie adéquat jusqu'au décès ? Doit-on



se priver pendant toute sa vie active pour accumuler suffisamment d'épargne pour vivre jusqu'à 100 ans et si on meurt avant, ce sont nos héritiers qui vont bénéficier de nos sacrifices ? Dans un tel cas, si on vit effectivement jusqu'à 100 ans et qu'on utilise entièrement nos épargnes, serons-nous des parents ingrats qui n'auront laissé aucun « héritage » à leurs enfants sous-entendant ainsi que plus on meurt vieux, plus nous sommes ingrats ? Faut-il plutôt profiter du fruit de son travail pendant sa vie active et accumuler juste suffisamment d'épargne pour vivre jusqu'à un âge correspondant à l'espérance de vie moyenne et espérer qu'on ne va pas dépasser cet âge et si on dépasse, accepter de vivre dans la précarité ? La planification de la retraite est un sujet qui n'est pas simple et qui a des implications morales et d'acceptabilité sociale qu'il sera intéressant d'analyser.

Comme soulevé par Michel Lizée <sup>2</sup>, économiste et expert reconnu du système de retraite canadien, le système de retraite actuel au Québec est le résultat d'une lutte constante, depuis plus d'un siècle, entre le milieu syndicaliste et le milieu financier et donc basé sur des compromis de part et d'autre plutôt que sur une vision globale visant à mettre en place une solution optimale. D'un côté le mouvement syndicaliste revendique la mise en place d'un système de retraite universel assurant à chaque individu un niveau de vie adéquat à la retraite et de l'autre côté, le milieu financier favorise une auto responsabilisation des individus où chacun doit épargner suffisamment pour sa propre retraite en étant encouragé à le faire par des incitatifs fiscaux et en confiant ses épargnes aux milieux financiers qui peuvent ainsi en tirer profit et utiliser ces capitaux pour faire fonctionner l'économie. Chacune de ces approches ont des avantages et des inconvénients et une analyse plus détaillée de ce dilemme fera partie de ce travail de recherche.

La nature même du système de retraite actuel et sa pérennité à long terme est fortement influencé par les crises économiques des dernières décennies. Évidemment, ces crises

---

<sup>2</sup> Lizée, Michel (2014). « Le système de retraite canadien et québécois : un système dualiste, fruit de la confrontation depuis 100 ans entre le mouvement syndical et le secteur financier canadien », *Revue Droits et libertés*, Vol. 33, numéro 2, automne 2014

économiques ont eu un impact direct sur les rendements et le niveau de capitalisation des fonds de retraite mais au-delà de cet impact immédiat, un des effets secondaires de ces crises est sans contredit la baisse des taux d'intérêt instiguée par les banques centrales visant à augmenter l'activité économique. Le maintien de faibles taux d'intérêt sur une longue période a favorisé une augmentation du niveau d'endettement des ménages rendant maintenant de plus en plus difficile une augmentation des taux sans occasionner une crise de défaut de paiement. Si des taux d'intérêt très bas ont un effet bénéfique pour l'augmentation de l'activité économique, ils ont malheureusement un effet inverse sur le rendement des épargnes avec comme effet de nécessiter un capital d'épargne plus élevé pour pouvoir obtenir une rente de retraite adéquate.

Au-delà des problèmes de nature financière, le problème démographique occasionné par l'augmentation du ratio de la population retraitée en comparaison de la population active dû au départ à la retraite des « Baby-Boomers » est sans contredit un des importants défis auquel doit faire face les systèmes de retraite actuels. Contrairement à certains pays utilisant un système de retraite par répartition (défini plus bas), le Québec vit moins durement ce phénomène démographique puisque les baby-boomers ont contribué tout au cours de leurs carrières à la capitalisation du fond de retraite qui permettra de payer leurs rentes. Toutefois, les faibles rendements caractérisant l'économie d'aujourd'hui n'avaient pas nécessairement été anticipés par les actuaires au cours des 35 dernières années et cela nécessite certains ajustements faisant l'objet de nombreux débats depuis quelques années. Ces faibles rendements combinés à l'augmentation de l'espérance de vie viennent sans contredit compliquer la situation.

## 2. Historiques des systèmes de retraite

### 2.1 International

Jusqu'à la fin du 19<sup>ème</sup> siècle, il était de coutume que les aînés soient pris en charge par le milieu familial ou, en second recours, par les institutions religieuses. Toutefois l'industrialisation et l'urbanisation de la société a fragilisé cette solidarité de sorte que sous la pression des syndicats, les régimes privés de retraite sont apparus visant à protéger le niveau de vie des individus à leur sorti du marché du travail. Dès 1673, le secrétaire d'état français Colbert met en place le *fond des invalides de la marine* destiné à soutenir les familles de marins et qui se transformera plus tard en caisse de retraite. Ce fond existe d'ailleurs encore de nos jours et gère les retraites de plus de 110,000 marins. Plusieurs autres fonds de ce genre seront créés dans plusieurs pays visant généralement à protéger certaines catégories de travailleurs comme militaires, mines, transport ou fonctionnaires.

En 1889, le chancelier allemand Otto von Bismarck a toutefois été le premier à créer un système obligatoire de retraite pour tous les travailleurs, financé par des cotisations ouvrières et patronales. Ce système a été introduit pour contrer la popularité du socialisme à l'époque et démontrer que la justice sociale était possible dans le cadre politique existant. Il est à noter toutefois que Bismarck a établi l'âge d'éligibilité aux prestations de retraite à 65 ans avec comme objectif de n'avoir jamais à verser ces prestations considérant que l'espérance de vie à ce moment était bien inférieure à 65 ans en Allemagne ! Ce système a été à la base des systèmes de retraite mis en place par de nombreux pays à travers le monde par la suite.

En 1942, l'économiste britannique William Beveridge a déposé un rapport parlementaire intitulé *Report to the Parliament on Social Insurance and Allied Services (Rapport au Parlement sur la sécurité sociale et les prestations connexes)* <sup>3</sup>, également connu sous le nom de « rapport Beveridge ». Ce rapport avait pour but de fournir des recommandations

---

<sup>3</sup> Sommaire du *Rapport au Parlement sur la sécurité sociale et les prestations connexe*, <http://sourcebooks.fordham.edu/halsall/mod/1942beveridge.html>

sur la sécurité sociale en Grande Bretagne et préconisait un concept nouveau pour l'époque: moyennant le paiement de cotisations sociales hebdomadaires par les travailleurs, il serait possible en retour de profiter de prestations en cas de maladie, chômage, retraite, etc. Le but de ce système était de garantir un niveau de vie minimum à tous les citoyens, en tout temps. Cette approche s'est répandue et est à la base des systèmes de sécurité sociale de plusieurs pays. Il est à noter que contrairement au système « Bismarckien » de retraite qui protège uniquement les travailleurs qui cotisent au régime, le système « Beveridgiens » a pour but de protéger l'ensemble des citoyens sans égard à leurs revenus.

Ce courant de pensée a d'ailleurs été véhiculé par le mouvement syndicaliste qui au cours du 20ème siècle a mené un combat constant avec les milieux financiers et politiques en réclamant la mise en place d'un système de retraite universel assurant à tous un niveau de vie adéquat à la retraite. De son côté, le milieu financier prône plutôt un système volontaire de retraite utilisant des mesures fiscales d'encouragement à l'épargne pour que chacun planifie et contribue à sa propre retraite. L'un des arguments prônés par le milieu financier à l'encontre d'un système de retraite universel est la concurrence déloyale du gouvernement qui dans un tel système s'approprie les cotisations et donc le capital d'épargne de la population plutôt que de laisser ce capital sous la gestion des milieu financiers qui peuvent alors l'utiliser comme source d'investissement et de création de richesses.

Ces différentes influences ont donné lieu dans la plupart des pays à une mixité de mécanismes de protection pour les retraités qui sont généralement classés en trois différents piliers. Le premier pilier correspond généralement à un système universel selon le modèle proposé par Beveridge. Ce système a pour but de garantir un revenu minimum pour chaque citoyen à la retraite indépendamment des revenus de travail pendant la période active de travail. Le deuxième pilier correspond habituellement à des régimes publics et obligatoires de retraite selon le modèle de Bismarck ou seuls les travailleurs qui cotisent

obligatoirement au régime recevront une prestation au moment de la retraite en fonction des cotisations versées au cours de leur carrière professionnelle. Le troisième pilier correspond aux régimes complémentaires de retraite offerts par les employeurs et finalement, le quatrième pilier correspond à l'épargne-retraite personnelle tel que préconisé par les milieux financiers.

Les régimes du premier pilier sont habituellement entièrement financés par l'impôt sur le revenu et les taxes perçus par les gouvernements. Les régimes publics et obligatoires du deuxième pilier de même que les régimes complémentaires d'entreprise du troisième pilier sont, eux, financés par les cotisations perçues des travailleurs et des employeurs.

Les régimes publics obligatoires du deuxième pilier qui ont été mis en place dans les différents pays utilisent deux mécanismes de financement principaux soit, les systèmes par répartition et les systèmes par capitalisation avec chacun leurs avantages et désavantages.

### 2.1.1 Systèmes par répartition

Les systèmes de retraite par répartition sont des systèmes basés sur la solidarité intergénérationnelle. C'est donc dire que les prestations versées aux retraités sont financées directement par les cotisations reçues des travailleurs actifs. Le bon fonctionnement d'un tel système suppose donc un équilibre entre le montant des cotisations reçues des travailleurs et des employeurs et des prestations versées aux retraités en tout temps. Considérant les nombreuses variables impliquées (démographie, espérance de vie, chômage, etc.), la probabilité d'une telle adéquation sans mesures d'ajustement est pratiquement nulle. Il est donc nécessaire de mettre en place des mécanismes permettant de contrôler l'un ou l'autre des termes de l'équation. Il est par exemple possible d'ajuster le niveau des prestations versées aux retraités en fonction des revenus générés par un taux de cotisation fixe. De tels ajustements peuvent inclure, entre autres, de repousser l'âge d'éligibilité à la retraite, de diminuer le montant des prestations versées ou de combler le manque à gagner par une contribution de l'état à même les revenus d'impôts. Il est également possible d'ajuster au

besoin les taux de cotisation des travailleurs pour ajuster les revenus de façon à permettre le paiement de prestations de retraite prédéterminées.

De tels systèmes par répartition sont utilisés dans plusieurs pays à travers le monde.

Toutefois, plusieurs de ces pays ont dû apporter des réformes peu populaires à leur système au cours des dernières décennies pour faire face à plusieurs facteurs venus fragiliser ces systèmes comme l'allongement de l'espérance de vie, la baisse du taux de naissance et l'arrivée à la retraite des « Baby-boomers » impliquant une diminution du nombre de cotisants par rapport au nombre de retraités. Parmi ces pays, le Chili a entrepris depuis 1980 de remplacer son système par répartition par un système par capitalisation géré par le privé plutôt que par le public. Cette démarche a été observée par plusieurs pays pour les guider dans leur propre démarche de réforme. Une telle transition doit toutefois s'opérer sur plusieurs décennies pour permettre une pleine capitalisation du régime. D'autres pays, comme la France, ont plutôt opté pour maintenir le système par répartition en y apportant certaines réformes visant à pérenniser le système à long terme. Depuis 1993, les mesures mises en place incluent l'augmentation de 37.5 à 40 ans puis à 43 ans de la durée de cotisation requise pour toucher une retraite à taux plein, le calcul de la pension basé sur les 25 meilleures années de salaire contre 10 auparavant et le report de l'éligibilité pour la retraite à taux plein de 65 à 67 ans. Malgré ces mesures, le système français de retraite par répartition demeure fragile face au vieillissement de la population et une réforme majeure est actuellement proposée par le président Emmanuel Macron visant le remplacement des 42 systèmes existants par un système universel utilisant un modèle contributif par point.

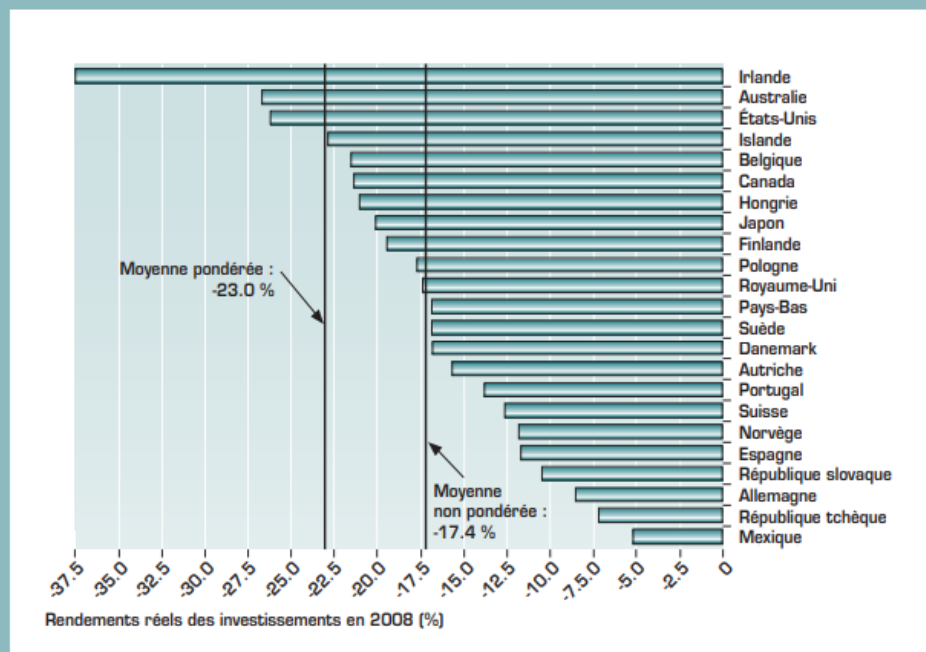
Les prestations reçues par les retraités peuvent être établies selon deux systèmes. Un système contributif implique que le montant des prestations reçues à la retraite est directement proportionnel au montant total des cotisations versées par le travailleur au cours de sa carrière. Le système redistributif lui, implique que le montant des prestations est indépendant des cotisations versées. Il s'agit donc d'une mutualisation du financement du régime permettant aux faibles salariés de bénéficier de prestations de retraite plus élevées ayant été financées par les cotisations supérieures des plus hauts salariés. Cette méthode est toutefois peu utilisée.

### 2.1.2 Systèmes par capitalisation

Dans un système de retraite par capitalisation, les contributions des travailleurs ne sont pas utilisées pour payer immédiatement des prestations mais sont plutôt investies par l'administrateur du régime pour permettre une accumulation de capital qui servira éventuellement à financer les prestations versées à ces mêmes travailleurs lors de leur départ à la retraite. Il s'agit donc d'un système d'autofinancement où les prestations reçues par les retraités ne dépendent pas de la solidarité intergénérationnelle mais plutôt du capital accumulé grâce à leurs propres cotisations et celles de leurs employeurs versées au cours de leur carrière active.

Le risque majeur des systèmes par capitalisation est leur forte dépendance aux fluctuations des rendements du marché et des taux d'intérêt pouvant influencer la valeur du capital accumulé. Une gestion actuarielle optimale est donc nécessaire pour assurer une adéquation entre les cotisations perçues et le niveau des prestations anticipées à la retraite. Les différentes crises financières des dernières décennies ont donc fragilisé plusieurs fonds de retraite obligeant les administrateurs à procéder à des ajustements autant au niveau des taux de cotisation que du montant et de la durée des prestations des bénéficiaires. Par exemple suite à la crise de 2008, les fonds de pensions de 23 pays de l'OCDE ont perdu en moyenne 17,4% de leur valeur et même 23% lorsque pondéré en fonction de la valeur relatives des fonds de pensions des États-Unis. Cette perte correspond à une baisse de valeur de 3 500 milliards de dollars correspondant à 6,4% de la valeur du PIB mondial évalué à 55 000 milliards par la banque mondiale en 2007.

## RENDEMENTS RÉELS DES INVESTISSEMENTS DES FONDS DE PENSION, 2008



Ce graphique montre les rendements des fonds de pension en termes réels (compte tenu de l'inflation) pour l'année civile 2008. Les données couvrent 23 pays de l'OCDE où les fonds de pension privés sont importants par rapport à la taille de l'économie (leurs actifs représentaient au moins 4 % du PIB fin 2007). La moyenne pondérée (-23 %) traduit l'importance des États-Unis dans les chiffres. La moyenne non pondérée (qui accorde le même poids à chacun des 23 pays) était de -17 %.

Source : *Les pensions dans les pays de l'OCDE 2009.*

### 2.1.3 Les systèmes de retraite dans le monde

Certains pays se distinguent par la structure et l'efficacité de leurs systèmes de retraites et sont des modèles pour les autres pays. C'est le cas entre autres pour les pays scandinaves et plus particulièrement pour le Danemark qui se situe souvent en tête des palmarès des meilleurs systèmes de retraite au monde comme c'est le cas dans l'indice de pension global 2019 de Mercer qui est une référence dans l'évaluation des régimes de pensions internationaux.



Grade	Index Value	Countries	Description
A	>80	Denmark Netherlands	A first class and robust retirement income system that delivers good benefits, is sustainable and has a high level of integrity.
B+	75–80	Australia	A system that has a sound structure, with many good features, but has some areas for improvement that differentiates it from an A-grade system.
B	65–75	Canada Chile Finland Germany Ireland New Zealand Norway Singapore Sweden Switzerland	
C+	60–65	France Hong Kong SAR Malaysia UK USA	A system that has some good features, but also has major risks and/or shortcomings that should be addressed. Without these improvements, its efficacy and/or long-term sustainability can be questioned.
C	50–60	Austria Brazil Colombia Indonesia Italy Peru Poland Saudi Arabia South Africa Spain	
D	35–50	Argentina China India Japan Korea Mexico Philippines Thailand Turkey	A system that has some desirable features, but also has major weaknesses and/or omissions that need to be addressed. Without these improvements, its efficacy and sustainability are in doubt.
E	<35	Nil	A poor system that may be in the early stages of development or non-existent.

Source: Melbourne MERCER Global Pension Index 2019  
<https://info.mercer.com/rs/521-DEV-513/images/MMGPI%202019%20Full%20Report.pdf>

Il est à noter que le Canada se positionne avantageusement dans ce classement avec un indice de 69.2 tout juste derrière les pays scandinaves (Finlande, Norvège et Suède) et la Nouvelle-Zélande. La structure des systèmes de retraite de ces différents pays est semblable à celle du Canada étant composées de plusieurs piliers incluant un régime universel (pilier 1), généralement financé par les impôts, ainsi que des régimes complémentaires et obligatoires (pilier 2) pour la plupart appuyés par un système de capitalisation constitué par les cotisations des employeurs et des employés. Le tableau ci-dessous montre l'importance de la capitalisation des fonds de retraite de chaque pays en pourcentage de leur PIB respectifs. Le Canada se situe au sixième rang des pays de l'OCDE à ce niveau indiquant une importante capitalisation des fonds de retraites permettant de compléter les revenus de cotisation lorsque ceux-ci sont insuffisants pour le paiement des prestations.

Indicateurs sur les pensions par capitalisation <sup>1</sup> : Actifs des fonds de pension autonomes en % du PIB

Année	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Pays-Bas	108,8	118,9	125,4	142,7	146,6	157,2	168,6	182,2	184,3	173,6	194,4
Islande	112,4	117,8	122,2	131,5	136,8	140,7	142,8	138,3	151,5	152,1	167,6
Suisse	101,6	102,0	100,7	107,4	112,9	119,6	120,5	124,6	133,6	127,0	143,7
Australie	i	82,1	89,0	91,9	90,5	101,2	108,6	118,2	121,0	132,5	134,5
Royaume-Uni		72,6	80,5	87,0	93,6	95,8	95,8	96,5	106,2	107,1	103,2
Canada	i	58,6	62,9	61,7	65,3	70,5	75,5	83,1	85,5	86,1	84,2
États-Unis		69,4	73,8	71,5	75,1	81,7	81,8	77,7	79,3	85,6	77,6
Chili		61,8	62,3	57,7	59,7	61,9	67,6	68,6	68,7	72,0	80,8
Israël		43,7	45,5	46,0	48,8	50,1	53,8	53,8	55,3	57,7	62,0
Finlande		73,2	78,7	42,1	45,1	48,1	50,3	48,9	50,6	51,9	49,4
Danemark		41,7	47,9	48,1	48,2	41,1	47,1	43,7	46,3	45,7	44,8
Irlande		42,4	45,0	42,3	46,0	50,9	55,3	40,8	35,5	33,7	31,9
Nouvelle-Zélande		11,6	14,0	15,4	16,3	18,6	21,4	22,8	24,1	26,3	26,9
Japon		...	...	16,9	16,9	18,2	20,4	...	21,1	20,3	20,8
Estonie		6,7	7,2	6,7	8,2	9,3	10,9	12,6	14,1	15,3	15,2
Mexique		11,6	12,5	12,6	13,9	14,6	15,3	15,2	15,0	15,7	15,2
République slovaque		6,2	7,2	8,1	9,3	9,7	10,4	10,1	11,1	11,8	11,7
Corée		3,1	3,5	4,0	4,7	5,7	6,9	7,7	8,5	9,2	10,1
Norvège		7,2	7,5	7,2	7,4	8,1	8,8	9,7	10,3	10,5	9,8
Portugal		12,5	11,0	7,5	8,6	8,9	10,1	10,1	9,9	10,1	9,5
Espagne		8,0	7,8	7,9	8,4	9,1	9,7	9,6	9,5	9,5	8,8
République tchèque		5,5	5,8	6,1	6,7	7,2	7,8	8,1	8,4	8,7	8,7
Belgique		4,0	3,7	4,2	4,5	5,0	5,6	5,8	6,8	7,6	6,7
Italie		4,0	4,4	4,7	5,4	5,9	6,6	6,8	7,3	7,6	7,6
Lituanie		...	4,1	3,9	4,3	4,6	5,3	5,8	6,6	7,1	7,2
Allemagne	i	5,3	5,5	5,5	6,1	6,1	6,6	6,7	6,9	6,9	7,0
Pologne		13,2	15,4	14,6	16,8	18,3	8,8	7,9	8,3	9,1	7,5
Autriche		4,9	5,1	4,8	5,1	5,6	5,8	6,0	5,8	6,0	5,6
Slovénie		4,0	4,8	5,0	5,2	5,3	5,6	5,7	5,7	5,7	5,6
Suède	i	7,7	8,8	8,6	10,0	9,0	9,1	8,7	4,1	4,0	3,9
Hongrie		12,9	14,5	3,7	3,9	3,9	4,0	4,0	4,2	4,2	3,9
Turquie		2,2	2,2	3,8	3,4	4,2	4,6	4,6	4,7	2,5	2,5
Luxembourg	i	2,3	2,0	1,9	2,0	2,1	3,0	2,8	2,9	2,8	2,7
Lettonie		0,7	0,9	0,8	0,9	1,0	1,2	1,4	1,5	1,6	1,6
Grèce		0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	0,6	0,6	0,7	0,7	0,8
France		0,2	0,2	0,2	0,3	0,4	0,5	0,6	0,6	0,7	0,8

Source: OECD.stat, <https://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=9611&lang=fr>

Bien que le niveau de revenu offert par le premier pilier soit relativement semblable pour le Canada et le Danemark par exemple, ce qui permet au système du Danemark de se classer devant celui du Canada est le taux de remplacement du revenu offert par le pilier 2 que sont les régimes complémentaires et obligatoires. Alors que ce taux de remplacement moyen est de 39.9% pour le Canada, le taux se situe à 74.4% pour le Danemark offrant un niveau de vie nettement supérieur aux retraités du Danemark.

### Taux de remplacement bruts en fonction du salaire, régimes obligatoires

Salaire individuel, en multiple du salaire moyen pour les hommes (pour les femmes si différent)																	
Salaire individuel, en multiple du salaire moyen pour les hommes (pour les femmes si différent)				Salaire individuel, en multiple du salaire moyen pour les hommes (pour les femmes si différent)													
Âge de la retraite		0.5	1	1.5	Âge de la retraite		0.5	1.0	1.5								
Australie	67	64.9	(62.1)	30.9	(28.1)	30.9	(28.1)	Nouvelle-Zélande	65	79.3	39.7	26.4					
Autriche	65	76.5	76.5	76.5		76.5		Norvège	67	50.4	45.4	36.3					
Belgique	67	57.3	46.8	33.7		33.7		Pologne	65	(60)	29.4	(29.8)	29.4	(22.5)	29.4	(22.5)	
Canada	65	50.9	39.0	29.8		29.8		Portugal	68	75.8	74.4	73.1					
Chili	65	36.2	(34.6)	31.2	(28.8)	31.2	(28.8)	République slovaque	64	59.5	49.6	47.0					
République tchèque	65	75.0	45.9	36.2		36.2		Slovénie	62	47.8	(50.0)	38.8	(40.7)	36.0	(37.9)		
Danemark	74	113.8	74.4	64.0		64.0		Espagne	65	72.3	72.3	72.3					
Estonie	71	61.4	47.1	42.3		42.3		Suède	65	54.1	54.1	65.3					
Finlande	68	56.5	56.5	56.5		56.5		Suisse	65	(64)	53.0	(51.8)	42.4	(41.3)	29.2	(28.5)	
France	66	60.2	60.1	54.0		54.0		Turquie	62	(60)	67.4	(64.3)	67.4	(64.3)	67.4	(64.3)	
Allemagne	67	38.7	38.7	38.7		38.7		Royaume-Uni	68	43.5	21.7	14.5					
Grèce	62	63.1	49.9	45.5		45.5		États-Unis	67	50.1	39.4	33.1					
Hongrie	65	(62)	56.1	(52.2)	56.1	(52.2)	56.1	(52.2)	<b>OCDE</b>	<b>66.1</b>	<b>(65.7)</b>	<b>60.0</b>	<b>(59.4)</b>	<b>49.0</b>	<b>(48.2)</b>	<b>44.7</b>	<b>(44.0)</b>
Islande	67	75.3	66.1	65.1		65.1		Argentine	65	(60)	83.7	(76.9)	71.2	(64.4)	67.1	(60.3)	
Irlande	68	54.1	27.0	18.0		18.0		Brésil	57	(52)	92.1	(92.1)	58.9	(46.1)	58.9	(46.0)	
Israël	67	(62)	77.4	(66.7)	50.1	(41.8)	33.4	(27.9)	Chine	60	(55)	90.6	(77.3)	71.6	(60.8)	65.2	(55.3)
Italie	71	79.5	79.5	79.5		79.5		Inde	58		83.4	(80.4)	83.4	(80.4)	83.4	(80.4)	
Japon	65	42.5	32.0	28.5		28.5		Indonésie	65		55.3	(53.0)	55.3	(53.0)	55.3	(53.0)	
Corée	65	56.6	37.3	27.0		27.0		Fédération de Russie	64	(59)	62.3	(57.9)	49.6	(45.2)	44.9	(40.5)	
Lettonie	65	44.6	44.6	44.6		44.6		Arabie saoudite	47		59.6		59.6		59.6		
Lituanie	65	36.8	23.6	19.2		19.2		Afrique du Sud	60		34.5		17.2		11.5		
Luxembourg	62	91.5	78.8	74.5		74.5		UE28	66.3	(65.9)	60.3	(60.2)	52.0	(51.7)	48.8	(48.5)	
Mexique	65	35.1	25.7	(24.0)	24.6	(23.0)											
Pays-Bas	71	73.5	70.9	70.1		70.1											

Source : modèles de retraite de l'OCDE.

## 2.2 Évolution du système de retraite au Canada et au Québec

Tout comme ailleurs dans le monde, des régimes privés de retraite ont été mis en place au Canada et au Québec à la fin du 19<sup>ème</sup> siècle. Les employés du gouvernement fédéral en 1870, suivi de ceux de la compagnie de chemin de fer du grand tronc en 1874 et ceux du gouvernement du Québec en 1876 ont été parmi les premiers à bénéficier d'un régime de retraite privé au Canada.

Dans le contexte du régime de retraite obligatoire mis en place par Bismarck en Allemagne et sous la pression populaire et celle des syndicats, la Commission royale d'enquête sur le capital et le travail a été mise sur pied en 1889 au Canada. La recommandation de cette commission a été l'adoption d'un régime public de retraite assorti d'une rente de subsistance pour les orphelins et les veuves des travailleurs. Le gouvernement de Sir Wilfrid Laurier a toutefois rejeté cette recommandation et plutôt instauré un système de rentes viagères permettant d'acheter individuellement ou collectivement des rentes du gouvernement. Étant donné le faible taux d'intérêt offert par le gouvernement, ce système

a été peu populaire auprès de la population bien que ce système soit demeuré en place jusqu'en 1967.

En 1924, le rapport de la *Commission royale sur les pensions et le rétablissement* recommande la création d'un régime de pensions de vieillesse. Sur la base de ces recommandations et sous l'influence de la pression populaire, le gouvernement fédéral adopte en 1927 la *Loi sur les pensions de vieillesse* qui prévoit le versement d'une pension de \$20 par mois à toute personne indigente âgée de 70 ans et plus. Il est à noter que l'espérance de vie à cette époque était d'environ 66 ans. Il est également à noter que l'éligibilité à cette pension est basée sur un « examen des ressources » effectué par le gouvernement visant à démontrer que le revenu annuel du demandeur se situait sous le seuil maximal permis. Cet « examen des ressources » était très arbitraire et source d'injustices fréquentes et par conséquent fortement contestée par la population. Ce régime était financé à parts égales par le fédéral et les provinces. Le Québec a toutefois refusé de contribuer à ce régime jusqu'en 1936 où il décide finalement d'y adhérer en réponse à la recommandation de la commission Montpetit de 1933 et aux besoins grandissant de la population âgée du Québec.

La deuxième guerre mondiale vient changer le contexte social au Canada et au Québec. En effet, suite aux effets dévastateurs de la crise économique des années 30 sur le bien-être de la population suivi du déchirement du tissu social occasionné par la participation à l'effort de guerre, le mécontentement populaire se fait sentir. Faisant suite au rapport déposé en 1942 par l'économiste William Beveridge en Grande Bretagne et dans la foulée du mouvement keynésien qui prône l'interventionnisme de l'état, le gouvernement fédéral de Mackenzie King met sur pied la Commission royale d'enquête sur la sécurité sociale au Canada présidée par Leonard Marsh qui débouchera sur la publication du « rapport Marsh » en mars 1943. Ce rapport est considéré par plusieurs comme le précurseur de « l'état providence » au Canada. Ce rapport recommande la mise en place d'une série de mesures de protection sociale incluant entre autres l'assurance chômage, l'assurance santé, l'assurance invalidité/vieillesse et les allocations aux enfants. Bien que les

recommandations ne soient pas mises en place immédiatement, elles inspireront plusieurs mesures qui seront appliquées dans les années 40 et 50.

En 1949, la commission « King-Lesage » sur l'assurance vieillesse est mise sur pied. Dans son rapport final soumis en 1950, cette commission recommande l'implantation d'un système de pension de vieillesse pour les personnes de 70 ans et plus financé à 100% par le fédéral et complété par un programme de sécurité de la vieillesse pour les personnes démunies âgées de 65 à 69 ans, mais dans ce cas financé à part égales entre les gouvernements fédéral et provinciaux. Bien que le gouvernement du Québec de Maurice Duplessis fût alors réticent à l'intrusion du fédéral dans un domaine de compétence provinciale, il accepta quand même de signer l'amendement constitutionnel à *l'Acte de l'Amérique du nord britannique* nécessaire à l'adoption, en 1952, de la Loi sur la sécurité de la vieillesse qui accorde un montant de \$40 par mois à toute personne de 70 ans ou plus ayant résidé au Canada pour au moins 20 ans. Les pouvoirs de taxation que le gouvernement fédéral s'est attribués lui permet de financer ce programme en utilisant une partie de la taxe de vente et de l'impôt sur le revenu. Bien que ces lois permettent la mise en place d'un filet de sécurité pour venir en aide aux personnes âgées, elles ignorent une des recommandations du rapport King-Lesage qui consistait à mettre en place un système de pension de vieillesse administré par le fédéral et financé par la perception de cotisations des travailleurs et des employeurs rendant les cotisants éligibles à une rente de retraite à l'âge de 70 ans.

Dans les années 50, peu de travailleurs réussissent à épargner pour leur retraite et seules certaines grandes entreprises sont en mesure d'offrir à leurs employés des régimes de retraite privés qui sont souvent mal structurés et protègent peu. Il arrive en effet régulièrement que les fonds accumulés soient insuffisants pour couvrir les prestations ou que les entreprises utilisent ces fonds de retraite pour investir dans le fonctionnement de l'entreprise.

Suite à la reprise du pouvoir par le parti libéral de Lester B. Pearson en 1963, un projet de régime de pension contributif fédéral fut proposé. Un comité sénatorial dirigé par David C. Croll a alors été mis sur pied pour étudier la question avec les gouvernements provinciaux.

Mis à part le Québec qui a opté pour gérer son propre régime de retraite contributif, les autres provinces canadiennes ont choisi d'adopter le régime fédéral de pension du Canada.

### 2.2.1 Régime de pension du Canada (RPC)

Le Régime de pension du Canada a été établi en 1966 sous la supervision de Judy LaMarsh, ministre de la Santé nationale et du Bien-être social dans le gouvernement de Lester B. Pearson. Le Régime de pension du Canada est un régime obligatoire et contributif basé sur la rémunération et visant la majorité des travailleurs de 18 à 70 ans sans condition de résidence. Il inclut des prestations de retraite ainsi que des prestations de décès, de survivants et d'invalidité. L'âge d'admissibilité à la pension de retraite du RPC a initialement été établi à 70 ans et a diminué d'un an à chacune des cinq premières années de la mise en place du régime pour atteindre 65 ans en 1970.

Lors de la mise en place du régime, celui-ci est financé par les cotisations à part égale de l'employeur et de l'employé correspondant chacun à 1,8% de la rémunération du travailleur située entre \$600 et \$5,000. Les cotisations étaient prélevées uniquement pour les revenus situés à l'inférieur de cette plage salariale considérée comme « ouvrant droit à pension ». Les prestations reçues par le travailleur au moment de la retraite correspondaient à 25% de la rémunération moyenne ouvrant droit à pension gagnée par le travailleur durant toute sa vie mais ajustée pour tenir compte de l'inflation. Pour obtenir une pleine pension de 25% du revenu, l'employé devait cotiser pendant au moins 10 ans de sorte que les premières prestations de retraite versées à compter de janvier 1967 était proportionnellement ajustées à la baisse. Les premières pleine pensions de 25% ont donc été versées uniquement à compter de 1976.

Dès la mise en place du RPC, le ministère du revenu national était responsable de percevoir les cotisations reçues sous forme de retenues à la source ou lors des déclarations de revenus. Ces sommes étaient versées dans un compte spécial du trésor permettant de payer les prestations ainsi que les frais d'administration et les surplus étaient investis dans

un Fond de placement du régime de pension du Canada administré par le ministère des finances. Le RPC est donc à la base un système par répartition. Les provinces, autre que le Québec qui gère son propre régime, avaient accès à ce fond comme source d'emprunt de capitaux sous forme d'obligations provinciales payables au Fond de placement du régime de pension du Canada. Cet accès à des capitaux permettant de financer le développement des provinces a d'ailleurs été un incitatif visant à inciter les provinces à accepter la mise en place d'un régime national de pension étant à la base de juridiction provinciale. En 1997 toutefois, les capitaux du Fond de placement du régime de pension du Canada ont été transférés à l'Office d'investissement du régime de pension du Canada. Ce nouvel organisme, indépendant du gouvernement, a été créé avec comme objectif d'accélérer le passage du RPC à un régime de retraite partiellement capitalisé en plaçant une partie de son excédent dans le marché des actions.

### 2.2.2 Régime de rentes du Québec (RRQ)

Dès son élection en 1960, le gouvernement de Jean Lesage porte une attention particulière aux régimes de retraite. En septembre 1960, il confie donc à l'économiste François Brégha de rassembler une documentation sur les régimes privés de retraite. Un an plus tard, un mandat plus étendu est confié à M. Wheeler Dupont visant à analyser les forces et les faiblesses des régimes existant autant au Canada que dans d'autres pays occidentaux. Le gouvernement met donc sur pied en novembre 1962 le *Comité d'étude sur les caisses de retraite obligatoires et transférables* présidé par M. Dupont. Celui-ci entreprend alors un processus de consultation avec les syndicats, les associations patronales, les compagnies d'assurance et d'autres organismes déjà engagés dans une analyse similaire effectuée par l'*Ontario Committee on Portable Pensions*. Le mandat de ce comité sera modifié à l'été 1963 et deviendra le *Comité interministériel d'étude sur le régime de rentes du Québec*. Les conclusions initiales de ce comité indiquent que l'approche ontarienne n'est pas applicable au Québec parce qu'elle ne rencontre pas les principes d'universalité et de transférabilité recherchés. S'adressant seulement aux entreprises de 15 salariés ou plus, la loi ontarienne

aurait en effet eu pour effet d'exclure 60% des travailleurs québécois. D'autres facteurs ont également convaincu le gouvernement du Québec de ne pas adopter l'approche ontarienne comme la complexité de gestion de centaines de régimes privés, un taux de prestation insuffisant, la non indexation des prestations et surtout, un potentiel transfert des épargnes des québécois vers l'Ontario où se trouve la majorité des compagnies d'assurance gérant les régimes privés.

Sur la base de ces conclusions, le Comité Dupont soumet donc un rapport d'étape le 8 juillet 1963 proposant la création d'un régime de retraite provincial, public et universel, géré par l'état, et utilisant une caisse de capitalisation utilisée non seulement pour le versement de prestations mais également comme véhicule de développement économique par l'entremise de programmes du gouvernement.

Toutefois, en mai 1963, le nouveau gouvernement fédéral de Lester B. Pearson annonce son intention de mettre en place un régime national de retraite exigeant la participation de toutes les provinces. Considérant cela comme une intrusion du fédéral dans un champ de compétence provincial, le gouvernement Lesage entreprend donc d'exiger du fédéral qu'il se retire du domaine de la sécurité de la vieillesse. De plus, le régime proposé par le fédéral en est un de « pay as you go » (régime par répartition), contrairement au régime proposé par le Québec qui inclut une caisse de capitalisation. Pour cette raison, les compagnies d'assurance privées s'objectent aussi fermement à la proposition du fédéral désireux de conserver cette source de capitaux que représentent les régimes privés de retraite. Ce lobbysme ferme du secteur privé de même que le support du premier ministre de l'Ontario de l'époque M. John Robarts pour la mise en place d'une caisse de capitalisation est venu appuyer indirectement le projet du Québec. Dans ce cadre de confrontation, plusieurs conférences fédérales-provinciales et groupes de travail sont organisés.

Parallèlement au *Comité interministériel d'étude sur le régime de rentes du Québec*, le *Conseil d'orientation économique (C.O.E.Q)* recommande depuis 1961 la création d'une caisse d'investissement permettant de regrouper plusieurs fonds dispersés dans les ministères, peu importants individuellement, mais qui une fois regroupés et rentabilisés



pourraient servir d'outils de développement économique. Le C.O.E.Q est formé de jeunes planificateurs incluant entre autres, Michel Bélanger, André Marier, Claude Morin et Jacques Parizeau. Sous la recommandation du *Comité interministériel d'étude sur le régime de rentes du Québec et du C.O.E.Q*, l'assemblée législative adopte à l'unanimité en août 1963 une résolution pour la création d'une caisse de retraite publique et universelle.

La conférence fédérale-provinciale de mars 1964 tenue à Québec représente un point tournant des négociations fédérale-provinciales visant la mise en place d'un régime universelle de pension de vieillesse. Lors de cette conférence, Jean Lesage se montre intransigeant en exigeant un remboursement de 150 millions de dollars en compensation pour la non-participation du Québec aux programmes à frais partagés proposés par Ottawa. Il présente également le tome 1 de 500 pages du rapport du *Comité interministériel d'étude sur le régime de rentes du Québec*, qui sera officiellement soumis quelques semaines plus tard. Les premiers ministres des autres provinces et même les représentant du fédéral s'entendent pour dire que le régime proposé par le Québec est nettement supérieur à celui du fédéral qui au terme de cette conférence perd toute crédibilité. La conférence s'avère être un échec puisqu'aucun des points litigieux n'est réglé, incluant la participation des provinces à la mise en place d'un régime fédéral de pension universelle. Cela aura pour effet de placer le gouvernement minoritaire de Lester B. Pearson en situation de crise. Pour dénouer cette impasse, des rencontres secrètes sont organisées entre les représentants du fédéral et des membres influant du gouvernement du Québec dont Claude Morin, René Lévesque, Paul Gérin-Lajoie ainsi que le premier ministre Jean Lesage. Après des négociations ardues, le fédéral et le Québec finissent par s'entendre sur un « Package Deal » permettant de régler l'ensemble des points en litige depuis la conférence de juillet 1963 à savoir : une compensation pour la non-participation du Québec à certains programmes à frais partagés du fédéral, une répartition acceptable des champs de taxation et, à l'exception de quelques éléments requis pour rendre les deux régimes compatibles, l'acceptation par le fédéral de l'ensemble du régime de pension proposé par le Québec incluant l'entière administration par le Québec.

Suite à cette entente et au dépôt du rapport final du *Comité interministériel d'étude sur le régime de rentes du Québec* le 24 avril 1964, le *Conseil consultatif du Régime de rentes* prend la relève du Comité interministériel le 23 juin 1964 et un énorme travail est entrepris pour matérialiser les recommandations du rapport, concevoir la future régie ainsi que pour rédiger et faire adopter les textes de loi nécessaires à la mise en place du système. Les projets de loi seront déposés à l'assemblée nationale en mai 1965 et sanctionnés le 15 juillet 1965. Les « trois lois-sœurs » officialisant la mise en place d'un régime universel de pension de vieillesse et de protection des veuves, des orphelins et des invalides sont : *La Loi sur le Régime de rentes*, *la Charte de la caisse de dépôt et placements* et *la Loi sur les régimes supplémentaires de rentes*.

La Régie des rentes du Québec (RRQ) est donc officiellement créée en juillet 1965 avec comme mandat de protéger le travailleur et sa famille au moment de la retraite ou en cas de décès ou d'invalidité. Il s'agit d'un régime obligatoire contributif auquel doivent participer tous les salariés de 18 à 70 ans gagnants plus de \$600 par année ainsi que tous les travailleurs à leur compte gagnant plus de \$800 par année. Le maximum de gain admissible est initialement fixé à \$5,000. Il est à noter que l'entente d'équivalence conclue avec le gouvernement fédéral permet aux participants de conserver leurs droits peu importe leur lieu de travail au Canada. Une majoration annuelle des prestations est initialement fixée à 2% comme protection contre l'inflation mais sera plus tard, en 1973, aligné sur l'indice des prix à la consommation. Il est à noter que la perception des cotisations est assurée par le ministère du revenu. Ces cotisations sont alors d'un maximum de 3.6% du revenu et sont payées à part égale entre l'employé et l'employeur.

Le nouveau régime de rentes du Québec étant basé sur un système de capitalisation plutôt que sur un système par répartition, une période de transition de 10 ans est prévue au cours de laquelle les prestations versées sont proportionnelles au temps écoulé depuis l'entrée en vigueur du régime jusqu'à atteindre le montant maximal de 25% des gains admissibles prévu par le régime. Les premiers chèques de rente de retraite de la RRQ sont donc versés le 30 janvier 1967 aux travailleurs de 68, 69 et 70 ans qui ont versés des cotisations pour au moins un an. Étant donné la période de transition de 10 ans pour permettre la pleine

capitalisation, ces premières prestations correspondent donc à 2.5% (25% divisé par 10) du montant des gains admissible fixé à \$5,000 lors de la mise en place du régime. Ce n'est qu'à partir de 1976 que les rentes maximums commenceront à être versées pour les travailleurs ayant cotisé pendant au moins 10 ans au régime.

À compter de 1968, le Régime de rentes du Québec étend également sa protection sociale en introduisant la prestation de décès, la rente de veuve, la rente de veuf invalide ainsi que la rente d'orphelin. C'est également en 1968 que le mécanisme d'indexation est appliqué pour une première fois. Également dans le but de protéger les cotisants, le régime prévoit le principe de rente différée permettant à un travailleur quittant une entreprise après l'âge de 45 ans et ayant participé au régime pendant au moins 10 ans de toucher sa rente à l'âge normal de la retraite. Cet âge normal de la retraite passe d'ailleurs graduellement de 68 ans en 1967 à 65 ans en 1970.

Il est à noter qu'initialement, le Régime de rente du Québec traite de façon inégale les femmes et les hommes. Ainsi, la *Rente de veuve* était disponible uniquement pour les veuves de cotisants avec des enfants à charge ou ayant 35 ans et plus. Le veuf d'une cotisante n'avait droit à aucune rente à moins d'être invalide ou s'il était à la charge de sa femme dans quel cas il était alors éligible à la *Rente de veuf invalide*. De même, les orphelins d'un cotisant avaient droit à la *Rente d'orphelin* mais les orphelins d'une cotisante n'avaient droit à cette rente que s'ils étaient à la charge de leur mère. En décembre 1974 une loi viendra toutefois corriger ces inégalités par la création de la *Rente de conjoint survivant* attribuée selon les mêmes conditions pour les hommes et les femmes.

### 3. Structure du système de retraite au Québec

Comme la majorité des systèmes de retraite à travers le monde, le système du Québec se compose de plusieurs piliers visant chacun à combler une partie des revenus nécessaires à la retraite et utilisant des mécanismes de financement et de prestation distincts.

#### 3.1 Pilier 1 – Régime universel d'assistance

Le premier pilier consiste en un revenu de base garanti, peu importe les revenus obtenus sur le marché du travail. Ce pilier fournit un revenu minimal permettant de subvenir aux frais de subsistance de base. Au Canada et au Québec, ce pilier correspond au régime de sécurité de la vieillesse qui est géré par le gouvernement du Canada et entièrement financé par l'impôt et les taxes fédéral et qui inclut les prestations suivantes :

##### 3.1.1 Pension de la Sécurité de la vieillesse (PSV)

La PSV est versée à tout Canadien ou résident légal du Canada, âgé de 65 ans ou plus, qui répond à certaines conditions de résidence. À noter qu'il n'est pas nécessaire d'avoir cessé de travailler pour recevoir la PSV et le montant de la pension est déterminé par la durée de résidence au Canada. En janvier 2021, la prestation mensuelle maximale versée par la PSV est de \$615.37 soit \$7,372.44 sur une base annuelle. Toutefois si le revenu du retraité atteint 79 054 \$, les prestations de PSV sont réduites pour tout revenu excédent ce seuil et elles deviennent nulles lorsque le revenu atteint 128 137 \$.

##### 3.1.2 Supplément de revenu garanti (SRG)

Le SRG est un complément de revenu pour les bénéficiaires de la PSV ayant un revenu annuel, excluant la PSV, inférieur à \$18,648 pour les célibataires ou à \$44,688 pour les couples. En janvier 2021, la prestation mensuelle maximale du SRG versée pour un individu est de \$912.12 soit \$10,945.44 sur une base annuelle.

### 3.1.3 Allocation au conjoint

L'Allocation est une prestation offerte aux personnes âgées de 60 à 64 ans qui sont le conjoint ou le conjoint de fait d'un prestataire de la PSV et du SRG. Pour être éligible, le revenu annuel combiné du couple excluant la PSV le SRG et l'allocation, doit être inférieur à \$34,512. En janvier 2021, la prestation mensuelle maximale versée pour l'allocation est de \$1,168.65 soit \$14,023.80 sur une base annuelle.

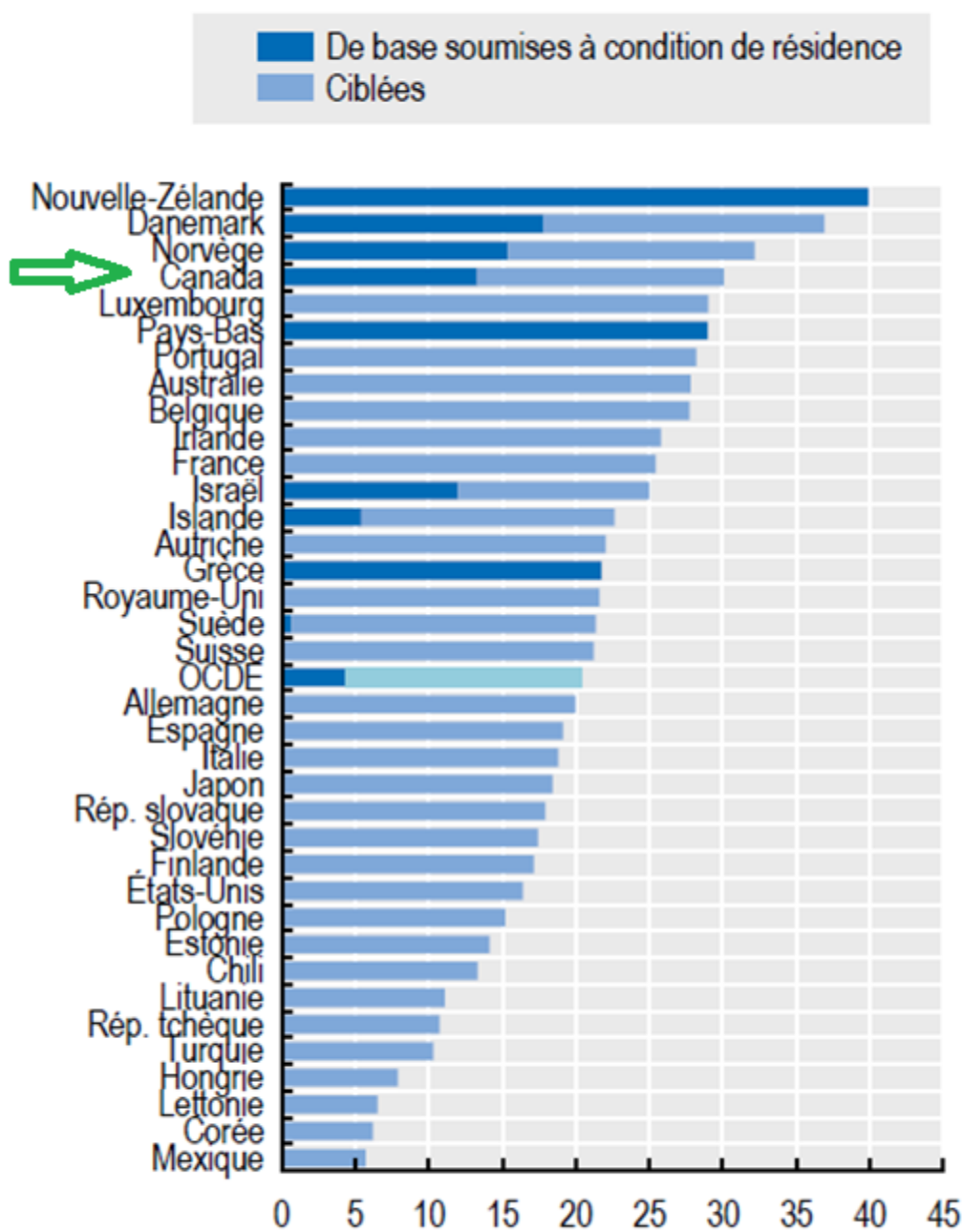
### 3.1.4 Allocation au survivant

L'Allocation au survivant est une prestation offerte aux personnes âgées de 60 à 64 ans qui vivent au Canada et dont le conjoint est décédé. Pour être éligible, le revenu annuel, excluant l'allocation de survivant, doit être inférieur à \$25,152. En janvier 2021, la prestation mensuelle maximale versée pour l'allocation de survivant est de \$1,393.08 soit \$16,716.96 sur une base annuelle.

Selon le Panorama des pensions 2019 de l'OCDE, le régime universel d'assistance (pilier 1) du Canada se situe dans le peloton de tête des pays de l'OCDE pour ce qui est du remplacement en pourcentage du salaire moyen brut si on inclut la PSV (de base soumise à condition de résidence) et le SRG (ciblées pour retraités à faibles revenus).

## Prestations non contributives au titre du premier étage

Pourcentage du salaire moyen brut, 2018



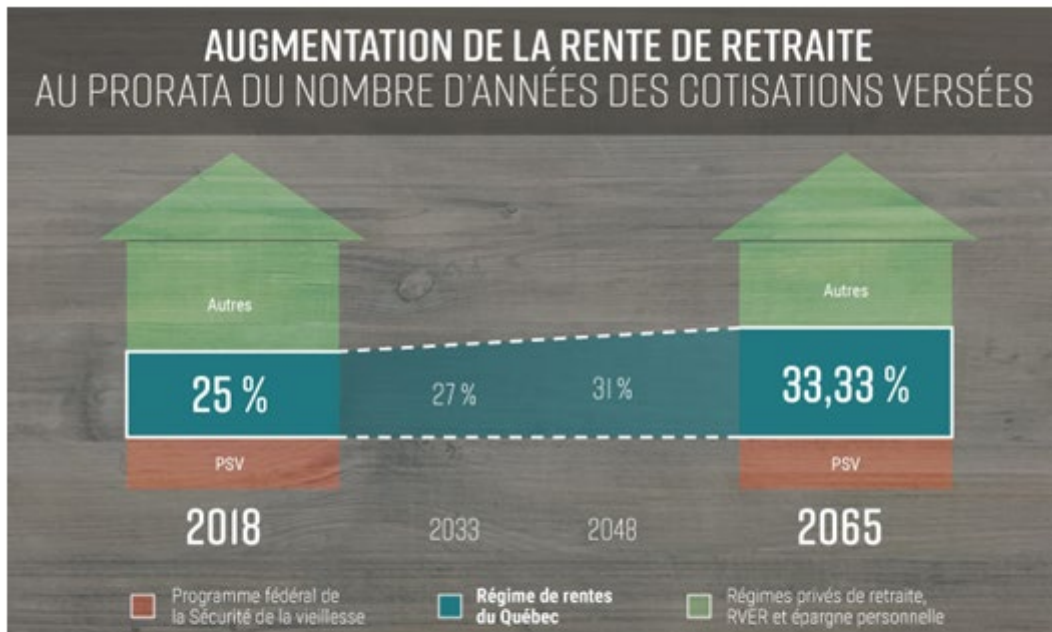
Source: Panorama des pensions 2019 de l'OCDE

### 3.2 Pilier 2 – Régime de pension public obligatoire RRQ/RPC

Le deuxième pilier consiste à un régime de retraite obligatoire, permettant de remplacer un pourcentage cible des revenus de travail au moment de la retraite. Au Canada, ce deuxième pilier consiste au Régime de pension du Canada (RPC) qui est un régime obligatoire et public. Au Québec, le RPC est remplacé par un régime équivalent géré par la province soit, le Régime de rentes du Québec (RRQ). Ces systèmes sont synchronisés basé sur une entente de partage entre les deux régimes permettant la mobilité des citoyens canadiens à travers le pays. Les contributions obligatoires des travailleurs résidant au Canada dans une province autre que le Québec seront versées au RPC alors que les contributions des résidents du Québec sont versées au RRQ. Toutefois, au moment de la demande de prestations, les contributions aux deux régimes seront prises en compte et la prestation sera versée par le RRQ pour les personnes résidents au Québec lors de la demande de prestations et par le RPC pour les autres résidents canadiens. Comme ce mémoire étudie l'efficacité du système de retraite au Québec, nous allons concentrer notre analyse sur le RRQ pour ce qui est du deuxième pilier. Les personnes ayant travaillé dans un autre pays peuvent également être éligible à une rente de retraite dans la mesure où ce pays a signé une entente de sécurité sociale avec le Québec. De telles ententes existent actuellement avec 38 pays.

Contrairement à la pension de sécurité de la vieillesse (pilier 1) versée à toute personne strictement sur la base de la condition de résidence, le RRQ est disponible uniquement pour les travailleurs ayant contribué au régime. Au Québec, toute personne de 18 ans et plus qui travaille et dont le revenu est supérieur à \$3,500 doit obligatoirement contribuer au régime.

Le régime de rentes du Québec est divisé en deux composants à savoir le régime de base qui existe depuis 1966 et le nouveau régime supplémentaire mis en place le 1<sup>er</sup> janvier 2019 pour permettre une augmentation progressive du taux de remplacement des gains admissibles de 25% à 33,33%. Le taux de remplacement de 33,33% sera atteint en 2065.



Source: Retraite Québec, La bonification du régime de rentes du Québec, [https://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/programmes/regime\\_rentes/bonification/Pages/bonification-du-rrq.aspx](https://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/programmes/regime_rentes/bonification/Pages/bonification-du-rrq.aspx)

Pour atteindre ce but, le taux de cotisation de 10,8%, réparti également entre l’employeur et l’employé, en vigueur au moment de l’introduction du régime supplémentaire en 2019 sera graduellement augmenté à 12,8% en 2023. En 2024, une cotisation additionnelle de 8%, toujours répartie à parts égales entre l’employeur et l’employé, sera mise en place sur la portion de salaire située entre le maximum des gains admissibles (MGA) du régime de base et le nouveau plafond du régime supplémentaire qui sera fixé à 107% du MGA en 2024 puis finalement à 114% du MGA en 2025. À compter de ce moment, la nouvelle structure de cotisation sera entièrement en place et le taux de remplacement des rentes de retraite augmentera graduellement de 25% à 33,33% en 2065 en fonction du nombre d’années de contribution au nouveau régime supplémentaire. Il est à noter que le MGA est indexé annuellement. Cela a pour effet d’augmenter le montant des cotisations chaque année mais également le montant des rentes.



## MISE EN PLACE GRADUELLE DE LA COTISATION DU RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE

Ce que ça représente pour un salarié ou un employeur



Source: Retraite Québec, La bonification du régime de rentes du Québec, [https://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/programmes/regime\\_rentes/bonification/Pages/bonification-du-rrq.aspx](https://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/programmes/regime_rentes/bonification/Pages/bonification-du-rrq.aspx)

Les prestations offertes par le RRQ sont les suivantes :

### 3.2.1 Prestation de retraite

La pension de retraite du RRQ est une prestation mensuelle imposable et indexée annuellement disponible pour toute personne ayant cotisé pour au moins une année au RRQ et âgé d'au moins 60 ans. Il est à noter qu'il n'est pas nécessaire d'avoir cessé de travailler pour recevoir une rente du RRQ. L'âge habituel pour recevoir une pension du RRQ sans ajustement est de 65 ans. Si le prestataire désire commencer à recevoir la pension dès l'âge de 60 ans, le montant mensuel sera réduit alors que ce montant mensuel sera augmenté si la demande est retardée jusqu'à 70 ans. Le montant de la pension de retraite du RRQ dépend de plusieurs facteurs, notamment :

- Des revenus de travail inscrits au nom du cotisant depuis 1966, année de la mise en place du RRQ.
- L'âge auquel le cotisant commence à recevoir sa rente;

En 2021, le montant mensuel maximal pouvant être reçu à titre de nouveau prestataire qui commence à recevoir sa pension à l'âge de 65 ans est de 1 208,26 \$. Ce montant est

réduit de 7,2% par année si la rente est demandée entre 60 et 64 ans et est augmentée de 8,4% si la rente est demandée entre 66 et 70 ans. Le montant établi de la rente sera le même jusqu'au décès du prestataire.

### 3.2.2 Prestation après-retraite

Si un individu continue de travailler pendant qu'il reçoit une rente de la RRQ et qu'il gagne un salaire supérieur à l'exemption générale de \$3 500, il devra obligatoirement contribuer au RRQ. Dans ce cas, sa rente annuelle sera automatiquement augmentée en janvier de 0,5% du revenu sur lequel la personne a cotisé pendant l'année précédente.

### 3.2.3 Prestation de survivants

En plus d'une rente de retraite pour le cotisant, le RRQ offre également une protection financière pour ses proches en cas de décès. Un montant forfaitaire de \$2 500 est payé pour couvrir les frais funéraires et une rente mensuelle de conjoint survivant pouvant atteindre \$958,40 en 2021 est versée au conjoint ou à la conjointe du prestataire. Le montant et la durée du versement de cette rente de conjoint survivant dépend de facteurs comme l'âge de la personne et si cette personne a des enfants à charge ou souffre d'un handicap ou si elle reçoit déjà une rente du RRQ. Une rente d'orphelin peut également être versée pour tout enfant du prestataire étant mineur au moment du décès. En 2021, cette rente consiste en une allocation mensuelle de \$257,58 versée jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 18 ans.

## 3.3 Pilier 3 – Régimes complémentaires de retraite

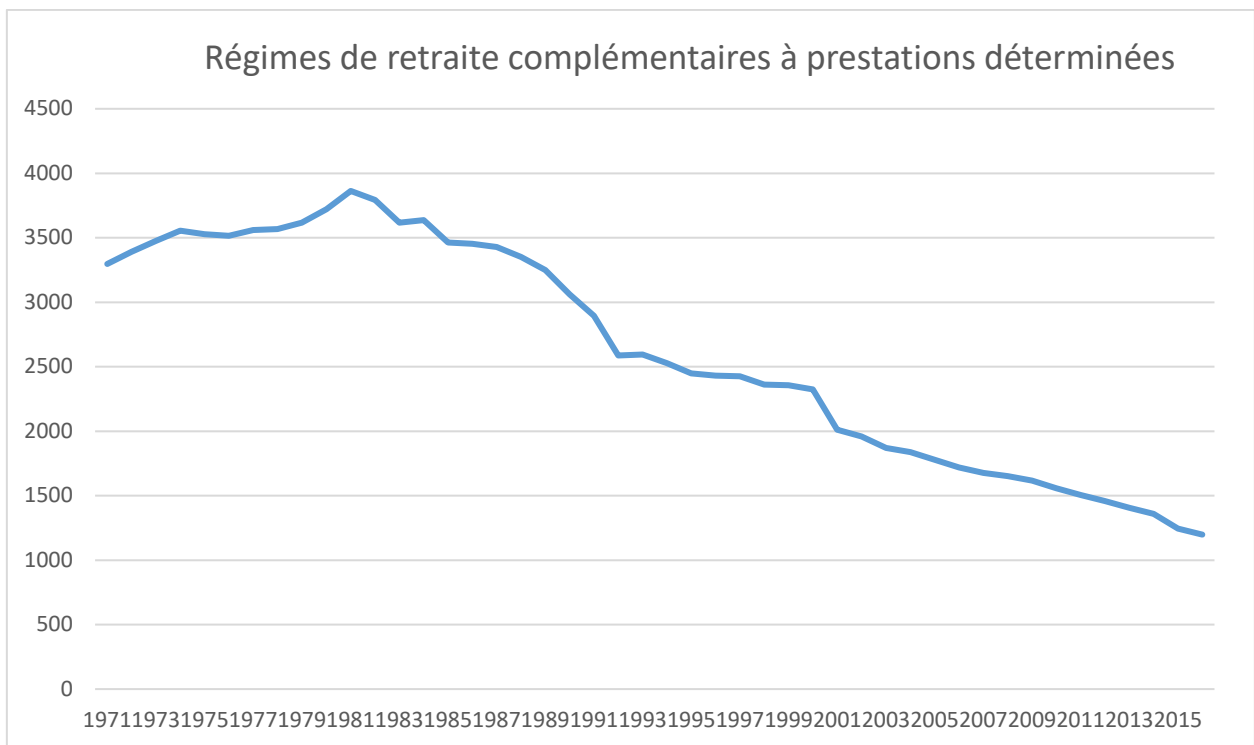
À défaut d'avoir un système de retraite universel et public permettant d'assurer à tous un revenu adéquat à la retraite, ce troisième pilier consiste en des régimes de retraite généralement mis sur pied par l'employeur et les employés ont généralement l'option d'y adhérer ou non. Ces régimes sont également connus sous les appellations de régimes de

pensions agréés, régimes de pension d'employeurs ou de régimes professionnels de retraite. Ces régimes bénéficient d'une aide fiscale importante en ce sens que les cotisations patronales et salariales sont déductibles d'impôts et les revenus de placement qui s'accumulent dans ces régimes sont également non imposables. Les rentes de retraite versées par ces régimes sont, elles, imposables. Ces régimes complémentaires sont presque qu'exclusivement financés par capitalisation de sorte que les contributions des employeurs et des employés sont investies pour permettre l'accumulation d'un capital qui servira à payer les rentes au départ à la retraite de l'employé. Les rentes de retraite sont donc déterminées par la durée et le montant des contributions pendant la carrière active du cotisant. Selon la plupart des intervenants, incluant le milieu syndical, le taux de remplacement idéal à la retraite serait de 70% du salaire de l'employé au moment de la retraite de façon à conserver un niveau de vie similaire à celui obtenu en fin de carrière. Lorsque les régimes publics (RPC/RRQ) ont été mis en place dans les années 60 avec comme objectif un taux de remplacement cible de 25%, il était évident que le recourt à des régimes complémentaires était essentiel pour combler l'écart entre le taux de remplacement requis de 70% et le taux de remplacement de 25% offert par le régime obligatoire du pilier 2.

Il existe en fait deux types principaux de régimes complémentaires, à savoir les régimes à cotisations déterminées et les régimes à prestations déterminées. Dans le cas des régimes à cotisations déterminées, le taux de cotisation est fixe (déterminé) et le niveau des rentes sera établi en fonction du capital accumulé à partir de ces cotisations et des rendements obtenus pendant la durée de cotisation au régime. Dans un tel régime, l'employé connaît à l'avance le niveau de ses contributions tout au long de sa carrière mais connaîtra le montant de sa rente seulement au moment de la retraite. Il y a donc un certain niveau d'incertitude associé à ce type de régime.

Dans le cas des régimes à prestations déterminées, le montant des prestations à la retraite est connu à l'avance à partir de critères préétablis. Les prestations sont établies selon deux mécanismes principaux. Il y a d'abord le mécanisme pourcentage-salaire qui prévoit un montant de rente en fonction d'un pourcentage du salaire ou d'une moyenne de salaires consécutifs pour chaque année de service, par exemple, 2% par année de contribution au

régime de la moyenne du salaire des cinq dernières années de travail du salarié. Le mécanisme de rentes forfaitaires peut également être utilisé offrant un montant fixe de rente par année de service comme \$480 par année de service par exemple. Ces conditions sont négociées à la mise en place du régime et particulières à chacun de ceux-ci. Pour de tels régimes à prestations déterminées, les taux de cotisation peuvent être ajustés annuellement pour assurer la pérennité du régime et le versement des prestations prédéterminées. Ces régimes offrent une capacité de planification de la retraite puisque le revenu est connu à l'avance. Des années 50 jusqu'au début des années 80, la majeure partie des régimes complémentaires mis en place étaient des régimes à prestation déterminées. Toutefois, dans la foulée de la récession de 1981-83, plusieurs de ces régimes ont connus des difficultés actuarielles de sortes que la majorité des nouveaux régimes mis en place sont maintenant à cotisations déterminées. Le nombre de régimes à prestations déterminés au Québec est passé de 3863 en 1981 à 1198 en 2016 pour une diminution de 69%.



La mise en place de régimes complémentaires de retraite à cotisations déterminées ou à prestations déterminée pouvant être complexe pour les employeurs, Retraite Québec a mis en place les Régimes de retraite simplifiés. Ces régimes sont offerts et administrés par un établissement financier et concilie les avantages des régimes à cotisations déterminées et des régimes enregistrés de retraite personnels (REER) et sont conçus pour répondre aux besoins des petites et moyennes entreprises (PME).

Les régimes complémentaires de retraite auxquels participent des travailleurs québécois sont régis par la Loi sur les régimes complémentaires de retraite (loi RCR). Cela inclut autant les régimes d'employeurs du secteur privé que les régimes des secteurs municipal, universitaires et parapublics dont les activités sont de compétences provinciales. Les régimes des secteurs publics provincial et fédéral ainsi que ceux du secteur privé fédéral (tels les banques) ne sont toutefois pas assujettis à cette loi.

Dans le cadre de cette loi, Retraite Québec a un rôle de surveillance des régimes inscrits en effectuant entre autres les tâches suivantes visant à assurer la viabilité des régimes :

- Examiner les déclarations annuelles de renseignements.
- Vérifier les rapports d'évaluation actuarielle et les rapports de terminaison.
- Demander des documents et des renseignements complémentaires.
- Faire l'inspection de régimes.

### 3.4 Pilier 4 – Mécanismes privé d'épargne retraite

Le quatrième pilier du système global de retraite au Québec consiste en un mécanisme d'épargne-retraite privé. Les cotisations à cette forme d'épargne personnelle sont à l'entière discrétion de l'individu qui y contribue à son rythme et en fonction de sa capacité à épargner. Pour inciter les individus à épargner en prévision de leur retraite, les gouvernements ont toutefois mis en place des mécanismes incitatifs comme le régime enregistré d'épargne retraite (REER) ou les cotisations investies dans ce régime sont

déductibles d'impôts et les revenus de rendement de ces investissements sont également exonérés d'impôts. Les impôts sont perçus uniquement au moment où des sommes sont retirées du REER sous forme de retrait ponctuel ou de rentes de retraite. D'autres incitatifs à l'épargne ont également été mis en place comme le compte d'épargne libre d'impôt (CELI). Les sommes investies dans ces comptes, jusqu'à concurrence d'un maximum annuel (\$6 000 en 2021) et d'un investissement total maximum de \$75,500 ne sont pas déductibles d'impôts mais les revenus de placement de ces investissements ne sont pas imposables, même au moment du retrait de l'argent du compte CELI.

Les sommes accumulées dans ces régimes privés sont un actif du cotisant pouvant être transmis par succession au moment de son décès.

## 4. Efficience du système de retraite au Québec

### 4.1 Sécurité de la vieillesse du Canada

Les prestations aux aînés qui incluent la pension de la sécurité de la vieillesse, le supplément de revenus garanti ainsi que l'allocation au conjoint et l'allocation au survivant sont entièrement financées par les revenus d'opération du gouvernement fédéral incluant l'impôt sur le revenu et les différentes taxes. Pour l'année financière 2019-20, les prestations aux aînés ont totalisé 56,2 milliards sur un revenu total de 334.1 milliards, soit 16,9% des revenus du gouvernement fédéral. Il s'agit d'un système par répartition où les revenus d'une année servent à payer les prestations de l'année courante.

Pour calculer l'efficience de ce programme, présumons que les prestations aux aînés sont entièrement financées par l'impôt sur le revenu des particuliers et que les autres revenus servent à financer d'autres programmes et dépenses. Sur le revenu total de 334.1 milliards du gouvernement du Canada pour 2019-20, 167.6 milliards proviennent de l'impôt sur le revenu des particuliers. La dépense de 56.2 milliards correspond donc à

33,5% des revenus d'impôts du gouvernement. Il est donc raisonnable de dire que 33,5% de l'impôt payé par chaque individu au Canada sert à payer les prestations aux aînés. Peut-on considérer que l'utilisation de cet argent est maximisée ?

En 2019-20, le montant de 56,2 milliards pour les prestations aux aînés est réparti de la façon suivante :

- Pension de la sécurité de la vieillesse (PSV) : 42,7 milliards de dollars (76%)
- Supplément de revenu garanti (SRG) : 13,0 milliards de dollars (23%)
- Allocations aux conjoints et aux survivants : 0,5 milliards de dollars (1%)

La PSV et le SRG compte donc pour la quasi-totalité des prestations aux aînés.

Selon l'Institut de la statistique du Québec, l'espérance de vie d'un individu en 2020 est de 82,3 ans. Au Canada, l'âge normal de la retraite est établi à 65 ans permettant de recevoir la pension de sécurité de la vieillesse sans pénalité. En fonction de l'espérance de vie actuelle, un individu devrait donc percevoir des prestations de retraite en moyenne pendant 17,3 ans soit de 65 ans à 82,3 ans. Selon le tableau 4.1.1 ci-dessous, un individu qui investirait au cours d'une carrière de 35 ans la portion de 33,5% de l'impôt fédéral servant actuellement au paiement des prestations aux aînés pourrait accumuler un capital permettant de lui verser une rente mensuelle pendant ses 17,3 ans de retraite.

Prenons comme exemple trois individus gagnant en dollars constants des salaires annuels moyens de \$25,000, \$50,000 et \$75,000 au cours de leurs carrières actives d'une durée de 35 ans. Les taux d'imposition marginaux de tels salaires au fédéral sont respectivement de 12.525%, 17.118% et 17.118%<sup>4</sup>. Si cet impôt est prélevé à la source chaque 2 semaines, soit sur 26 périodes de paye par année, un montant total d'impôt annuel est donc prélevé dont 33.5% est utilisé par le gouvernement du Canada pour payer les prestations aux aînés. En divisant ce montant par 26 périodes de paye, on

---

<sup>4</sup> Source : Centre québécois de formation en fiscalité (CQFF), [Piliers d'imposition 2020 \(cqff.com\)](https://www.cqff.com)

obtient un versement d'impôts périodique pouvant être investi pendant 35 ans. En capitalisant ce versement en début de période sur 35 ans à différents taux d'intérêt, l'individu pourrait donc accumuler un capital selon la formule  $VF = a * ((1 + i)^n - 1) / i * (1 + i)$ . À sa retraite à 65 ans et en utilisant un rendement annuel moyen identique à celui de la période de capitalisation, le capital accumulé pourrait permettre de verser une rente mensuelle pendant 17,3 ans selon la formule  $Rente\ mensuelle = (VA * i/12) / (1 - (1 + i/12)^{-n})$ .

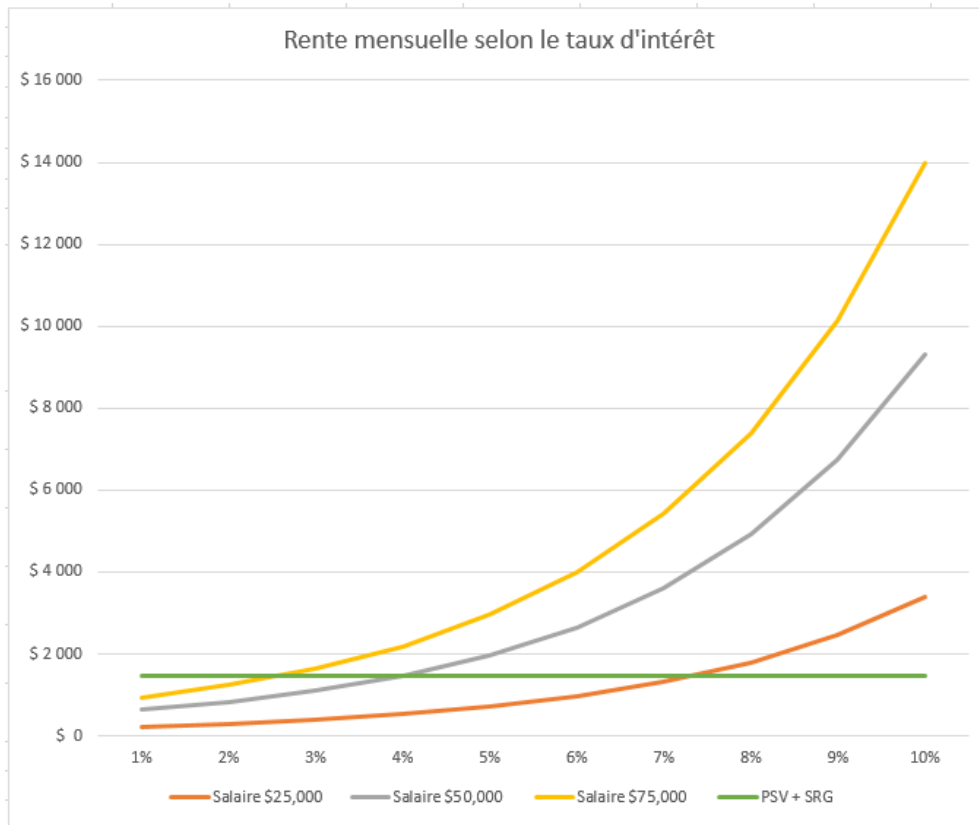
Supposons que l'individu ne dispose d'aucun autre revenu de retraite à compter de 65 ans et est donc éligible au montant mensuel total de la pension de sécurité de vieillesse (PSV) de \$615.37 et également au montant mensuel maximal du supplément de revenu garanti (SRG) de \$857.12 pour une rente de retraite mensuelle totale de \$1,472.49. Pour obtenir au minimum cette rente avec l'argent investi pour chacun des trois salaires en exemple (\$25 000, \$50 000 et \$75 000), des rendements respectifs de 7.35%, 4.02% et 2.61% serait nécessaire au minimum comme représenté au graphique 4.1.2. Pour tout rendement supérieur à ces taux, l'individu obtiendrait une meilleure rente de retraite en investissant lui-même le montant de ses impôts plutôt que de laisser le gouvernement gérer cet argent.

Tableau 4.1.1

Salaire	Impôts annuels	Impôts pour prestations aux aînés (33,5%)	Impôts périodique (26 périodes)	Taux de rendement annuel										
				1%	2%	3%	4%	5%	6%	7%	8%	9%	10%	
\$ 25 000	\$ 3 131,25	\$ 1 048,97	\$ 40,34	Capital accumulé	\$ 43 966	\$ 53 182	\$ 64 968	\$ 80 129	\$ 99 737	\$ 125 228	\$ 158 524	\$ 202 207	\$ 259 752	\$ 335 844
				Rente Mensuelle	\$ 231	\$ 303	\$ 402	\$ 535	\$ 719	\$ 971	\$ 1 319	\$ 1 802	\$ 2 472	\$ 3 407
\$ 50 000	\$ 8 559,00	\$ 2 867,27	\$ 110,28	Capital accumulé	\$ 120 177	\$ 145 369	\$ 177 585	\$ 219 026	\$ 272 623	\$ 342 300	\$ 433 312	\$ 552 716	\$ 710 010	\$ 917 999
				Rente Mensuelle	\$ 631	\$ 829	\$ 1 098	\$ 1 464	\$ 1 965	\$ 2 654	\$ 3 606	\$ 4 924	\$ 6 758	\$ 9 313
\$ 75 000	\$ 12 838,50	\$ 4 300,90	\$ 165,42	Capital accumulé	\$ 180 265	\$ 218 053	\$ 266 378	\$ 328 538	\$ 408 935	\$ 513 450	\$ 649 968	\$ 829 074	\$ 1 065 015	\$ 1 376 999
				Rente Mensuelle	\$ 946	\$ 1 243	\$ 1 646	\$ 2 195	\$ 2 947	\$ 3 981	\$ 5 408	\$ 7 387	\$ 10 137	\$ 13 969



Graphique 4.1.2



Bien entendu, les rendements obtenus sur des investissements privés peuvent varier énormément selon le type de placement qui sera guidé par le niveau de tolérance au risque de l'investisseur. Toutefois, si l'on considère un profil de tolérance moyen et donc l'utilisation de fonds de placement équilibrés, le site des Gestion financière Paul Marcotte indique au tableau 4.1.3 une liste de fonds correspondants à ce profil.

Tableau 4.1.3

<b>Meilleurs fond de placement équilibrés selon Gestion financière Paul Marcotte (Hiver 2019)</b>						
Code du fonds	NOS PLUS IMPORTANTES POSITIONS	Actif sous gestion	Frais de gestion	3 ANS	5 ANS	10 ANS
CIG2111	C.I. SIGNATURE MONDIAL CROISSANCE & REVENU	5,0 MILLIARDS	2,46%	4,84%	6,83%	9,41%
FID2204	FIDELITY PORTEFEUILLE ÉQUILIBRÉ MONDIAL	4,4 MILLIARDS	2,23%	4,02%	6,44%	8,73%
MFC724	MACKENZIE ÉQUILIBRÉ CANADIEN DE CROISSANCE	2,2 MILLIARDS	2,29%	6,24%	9,47%	7,90%
CCM 2470	I.A. CLARINGTON DE RÉPARTITION MONDIALE	0.79 MILLIARD	2,44%	6,44%	4,82%	N.D
RBF460	RBC PORTEFEUILLE ÉQUILIBRÉ SÉLECT	32,0 MILLIARDS	1,94%	4,49%	5,90%	6,91%
IGI376	INVESTORS DIVIDENDES B	13,1 MILLIARDS	2,39%	3,14%	2,55%	6,67%
TDB740	TD PORTEFEUILLE GÉRÉ REVENU C	8,0 MILLIARDS	1,86%	2,05%	3,36%	5,24%
GGF2031	BMO PORTEFEUILLE ÉQUILIBRÉ FIDUCIE SÉLECT	4,8 MILLIARDS	2,19%	3,77%	5,39%	7,01%
CIB512	CIBC REVENU MENSUEL	4,0 MILLIARDS	1,47%	5,67%	3,71%	5,43%
DJT02103	DESJARDINS DIAPASON CROISSANCE DIVERSIFIÉ	2.9 MILLIARDS	2.22%	3,33%	4,07%	N.D.
NBC7413	BANQUE NATIONALE MÉRITAGE PORTEFEUILLE ÉQUILIBRÉ	0,58 MILLIARD	2,42%	3,26%	3,95%	6,60%
Moyenne:				4,30%	5,14%	7,10%

Source: LISTE DES MEILLEURS FONDS ÉQUILIBRÉS - HIVER 2019, Gestion financière Paul Marcotte,  
<https://www.paulmarcotte.ca/actualites/liste-des-meilleurs-fonds-equilibres--hiver-2019-1823>

Le rendement moyen de ces fonds varie selon que l'on considère le rendement sur 3 ans (4.30%), 5 ans (5.14%) ou 10 ans (7.10%). En utilisant ces taux de rendement, des salaires annuels moyens de \$62 950, \$49 100 et \$27 050 respectivement seraient nécessaires pour accumuler un capital suffisant pour obtenir une rente mensuelle de \$1,472.49 équivalents à la rente maximum offerte par la PSV et le SRG. Pour tout salaire supérieur à ces montants, il serait donc plus avantageux pour l'individu de gérer l'argent de ses impôts que de le confier au gouvernement. Selon le tableau 4.1.4, environ 56% des particuliers ont un revenu supérieur à \$27 050 alors qu'environ 31% ont un revenu supérieur à \$49 100 et qu'environ 20% ont un revenu supérieur à \$62 950.

Tableau 4.1.4

Revenu Total des particuliers au Québec<sup>5</sup>

Tranche de revenu	Total	Pourcentage
0 \$ et moins	143 140	2,20 %
1 \$ à 24 999 \$	2 428 431	37,25 %
25 000 \$ à 49 999 \$	1 921 550	29,47 %
50 000 \$ à 69 999 \$	909 528	13,95 %
70 000 \$ à 99 999 \$	657 661	10,09 %
100 000 \$ à 499 999 \$	445 529	6,83 %
500 000 \$ à 999 999 \$	10 595	0,16 %
1 000 000 \$ et plus	3 587	0,06 %
<b>Total</b>	<b>6 520 021</b>	<b>100 %</b>

**Nombre de particuliers par tranche de revenu**

Année d'imposition 2017

Cela signifie donc que le système de prestations aux aînés est efficient pour une portion de la population entre 44% et 80% selon les taux de rendement pouvant être obtenus sur les investissements personnels. Plus ce taux de rendement est élevé, plus il serait avantageux de gérer soit même ses cotisations d'impôts et donc moins le système de prestations aux aînés est efficient.

Ce système en est donc un de redistribution où les contributions d'impôts des individus bénéficiant d'un revenu plus élevé servent à payer les prestations des individus à plus faible revenu. La pension de sécurité de la vieillesse avec le supplément de revenu garanti et les allocations qui l'accompagne forme donc un système de solidarité sociale visant à assurer un revenu minimum à chaque individu. Selon l'Institut de recherche et d'information socioéconomiques (IRIS), en 2020, le revenu moyen au Québec permettant de sortir de la pauvreté pour une personne vivant seule est de \$25,996. La

<sup>5</sup> Source: Revenu Québec <https://www.revenuquebec.ca/fr/salle-de-presse/statistiques/le-revenu-total-des-particuliers/>

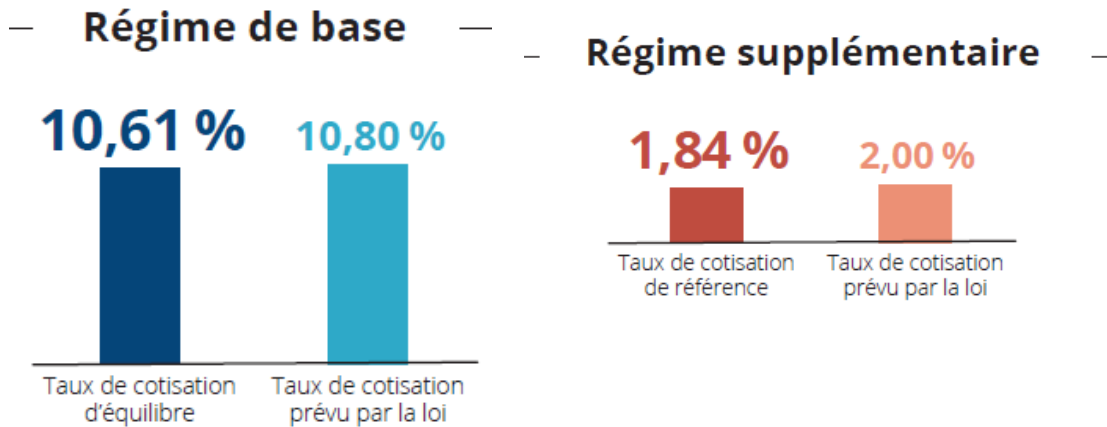
prestation maximale de la PSV et du SRG en 2021 étant de \$18,329.88 par année, cette rente publique se situe donc la zone de pauvreté.

#### 4.2 Régime de rente du Québec

Contrairement à la pension de la sécurité de la vieillesse qui est financé par les revenus d'impôts et de taxes du gouvernement, le RRQ est financé pas les cotisations des travailleurs et des employeurs et ce régime est donc disponible uniquement pour les travailleurs aptes à cotiser.

Le Régime de rente du Québec est un régime de retraite public et obligatoire appuyé par un système de capitalisation. C'est donc dire que les surplus de cotisations perçues ne servant pas à payer les prestations des retraités d'une année courante sont investies dans un fond dont le rendement permet d'accumuler le capital nécessaire pour payer les prestations lorsque les revenus de cotisation sont insuffisants.

Le fond du Régime de rentes du Québec est administré par la caisse de dépôt et placement du Québec qui a été créée à cet effet dès la mise en place du RRQ en 1966. Une analyse actuarielle doit être effectuée et publiée par les administrateurs du régime tous les trois ans. Selon le rapport d'évaluation actuarielle du Régime de rentes du Québec au 31 décembre 2018, les taux de cotisation actuels sont supérieurs au taux de cotisation d'équilibre nécessaires pour assurer le financement des sorties de fond pour les prochaines 50 années, soit jusqu'en 2068.



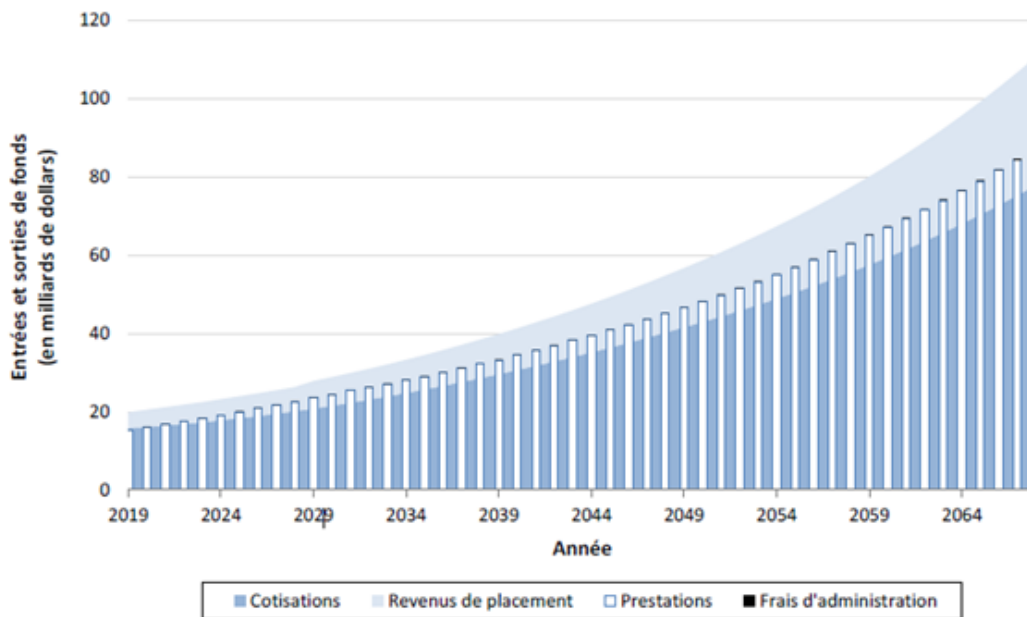
Le tableau et les graphiques ci-dessous indiquent pour les cinquante prochaines années les prévisions de revenus de cotisations et de revenus de placement ainsi que des sorties de fonds qui incluent les prestations versées et les frais d'administration. Ces revenus et dépenses sont comptabilisés séparément pour le régime de base et le nouveau régime supplémentaire en place depuis 2019 qui utilisent des approches de financement distinctes. Il est à noter que dans le cas du régime supplémentaire, les revenus de cotisation seront suffisants pour couvrir les sorties de fonds jusqu'en 2058 alors que dans le cas du régime de base, une portion des revenus de placement seront nécessaires à compter de 2021 pour équilibrer le solde de fonctionnement.

Projection des sources de financement des sorties de fonds – Régime de base et régime supplémentaire  
(en millions de dollars)

Année	Régime de base					Régime supplémentaire				
	Sorties de fonds (1)	Cotisations (2)	Solde de fonctionnement (2) - (1)	Revenus de placement	Part des revenus de placement utilisée	Sorties de fonds (1)	Cotisations (2)	Solde de fonctionnement (2) - (1)	Revenus de placement	Part des revenus de placement utilisée
2019	15 254	15 714	460	4 060	0 %	33	437	405	10	0 %
2020	15 942	16 075	133	4 383	0 %	40	894	854	46	0 %
2021	16 723	16 469	-255	4 629	5 %	51	1 526	1 475	114	0 %
2022	17 506	16 889	-618	4 868	13 %	68	2 347	2 279	226	0 %
2023	18 366	17 304	-1 062	5 097	21 %	94	3 206	3 112	391	0 %
2024	19 212	17 832	-1 381	5 318	26 %	129	3 744	3 615	604	0 %
2025	20 098	18 354	-1 744	5 532	32 %	175	4 287	4 112	859	0 %
2026	20 973	18 907	-2 066	5 738	36 %	232	4 411	4 179	1 146	0 %
2027	21 834	19 490	-2 344	5 939	39 %	297	4 549	4 252	1 453	0 %
2028	22 700	20 106	-2 594	6 136	42 %	372	4 687	4 314	1 781	0 %
2033	27 176	23 927	-3 249	8 117	40 %	940	5 575	4 635	3 892	0 %
2038	32 206	28 589	-3 617	9 792	37 %	1 962	6 649	4 687	6 717	0 %
2043	38 299	33 998	-4 300	11 885	36 %	3 682	7 901	4 219	10 415	0 %
2048	45 215	40 259	-4 956	14 470	34 %	6 223	9 342	3 119	15 079	0 %
2053	53 402	47 329	-6 072	17 685	34 %	9 793	10 974	1 181	20 795	0 %
2058	63 115	55 681	-7 434	21 595	34 %	14 477	12 907	-1 570	27 625	6 %
2063	74 232	65 782	-8 451	26 458	32 %	20 118	15 236	-4 882	35 704	14 %
2068	87 405	77 904	-9 501	32 718	29 %	26 748	18 037	-8 711	45 281	19 %

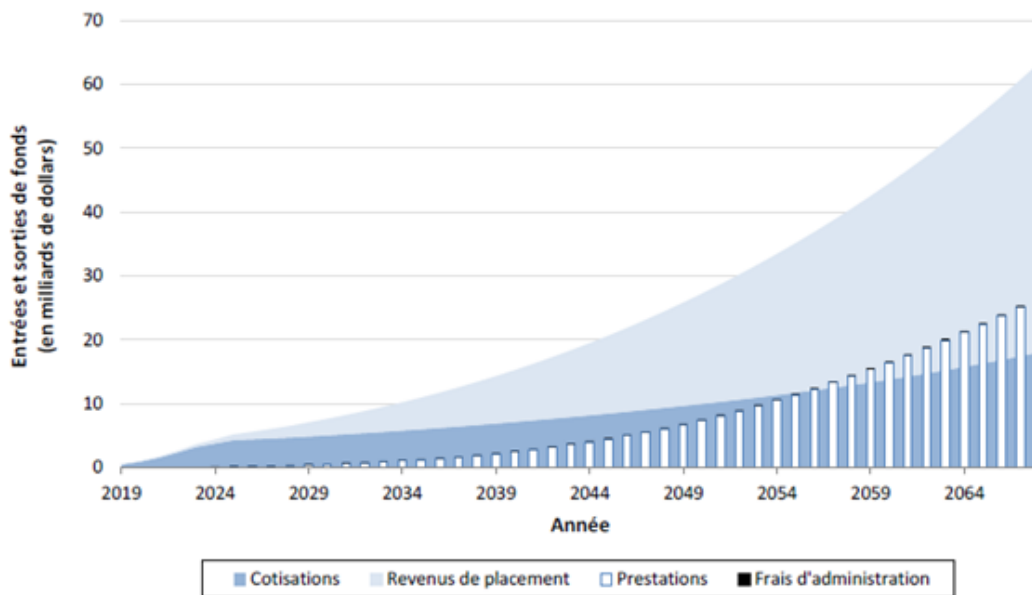
Source: Évaluation actuarielle du Régime de rentes du Québec au 31 décembre 2018, page 125, Retraite Québec

Projection des entrées et des sorties de fonds – Régime de base



Source: Évaluation actuarielle du Régime de rentes du Québec au 31 décembre 2018, Retraite Québec

Projection des entrées et des sorties de fonds – Régime supplémentaire



Source: Évaluation actuarielle du Régime de rentes du Québec au 31 décembre 2018, Retraite Québec

Le régime de rente du Québec est donc correctement administré et financé pour assurer sa viabilité pour les années à venir. Toutefois, est-ce que cela signifie que les bénéfices obtenus pour les cotisations versées sont optimaux ? Le calcul de la rente obtenue lors de la retraite à 65 ans est basée sur une période de contribution de 564 mois, soit de 18 à 65 ans. Au cours de cette période, le taux de cotisation de l'année courante est perçu sur les revenus du cotisant jusqu'au maximum de gains admissibles (MGA) pour cette année. Au fil des ans les taux de cotisation ainsi que le MGA ont évolué de sorte que le montant total versé par l'employé et l'employeur pour chacune des années est variable.

Pour vérifier l'efficacité des sommes versées au régime, prenons l'exemple d'un cotisant ayant contribué au maximum de gain admissibles entre 18 et 65 ans. Le tableau ci-dessous indique les cotisations annuelles versées au régime par l'employé et l'employeur. Au cours des quinze dernières années, une moyenne de 76% des prestations versées par le régime sont des rentes de retraite contre 24% pour les autres types de prestations couvertes par le RRQ soit les rentes de conjoint survivant, rente d'invalidité, etc. Nous considérerons donc que seulement 76% des cotisations versées servent à financer les rentes de retraite. Si ces cotisations avaient été investies par le cotisant et capitalisées annuellement en utilisant chaque année les taux de rendement utilisés plus tôt ayant été obtenus pour des fonds de placement équilibrés (4.30%, 5.14% et 7.10%), les montants accumulés à 65 ans selon la formule  $VF = a * ((1 + i)^n - 1) / i * (1 + i)$  auraient été respectivement de \$180 332, \$209 837 et \$308 713.

Si on considère que l'espérance de vie est actuellement de 82,3 ans selon l'Institut de la statistique du Québec, une rente de retraite serait donc nécessaire pour une durée de 17,3 ans à compter de 65 ans. L'utilisation de la formule  $Rente\ mensuelle = (VA * i/12) / (1 - (1 + i/12)^{-n})$  nous indique que le capital accumulé permettrait de verser une rente mensuelle de \$2 587, \$1 528 et \$1 233 selon le scénario du taux de rendement utilisé. Même avec le scénario du rendement le plus faible, la rente obtenue serait plus élevée que la rente maximale prévue par le RRQ en 2019 qui est de \$1 154.58 par mois équivalent à un taux de remplacement de 25% d'un revenu annuel de \$55 420.



Tableau 4.2.1 ) Capitalisation et rente pour contribution maximum au RRQ

Durée en années de la retraite à 65 ans :		17,3		Espérance de vie 82,3 ans selon l'Institut de la statistique du Québec					
Régime de base RRQ						Taux rendement	7,10%	5,14%	4,30%
						Rentes mensuelle versée à la retraite pendant 17,3 ans	\$ 2 587	\$ 1 528	\$ 1 233
Année	Revenu Maximum Admissible	Taux de cotisation employé / employeur	Taux de cotisation combiné employé / employeur	Cotisation annuelle maximum au régime de base	Cotisation annuelle applicable aux rentes de retraite (76%)	Montant accumulé capitalisé annuellement à un taux moyen de 4%	Montant accumulé capitalisé annuellement à un taux moyen de 6%	Montant accumulé capitalisé annuellement à un taux moyen de 8%	
2019	\$ 57 400	5,550%	11,10%	\$ 6 371	\$ 4 842	\$ 308 713	\$ 209 837	\$ 180 332	
2018	\$ 55 900	5,400%	10,80%	\$ 6 037	\$ 4 588	\$ 283 727	\$ 194 973	\$ 168 254	
2017	\$ 55 300	5,400%	10,80%	\$ 5 972	\$ 4 539	\$ 260 633	\$ 181 077	\$ 156 919	
2016	\$ 54 900	5,325%	10,65%	\$ 5 847	\$ 4 444	\$ 239 117	\$ 167 908	\$ 146 097	
2015	\$ 53 600	5,250%	10,50%	\$ 5 628	\$ 4 277	\$ 219 116	\$ 155 473	\$ 135 814	
2014	\$ 52 500	5,175%	10,35%	\$ 5 434	\$ 4 130	\$ 200 596	\$ 143 804	\$ 126 114	
2013	\$ 51 100	5,100%	10,20%	\$ 5 212	\$ 3 961	\$ 183 442	\$ 132 846	\$ 116 955	
2012	\$ 50 100	5,025%	10,05%	\$ 5 035	\$ 3 827	\$ 167 583	\$ 122 584	\$ 108 335	
2011	\$ 48 300	4,950%	9,90%	\$ 4 782	\$ 3 634	\$ 152 900	\$ 112 952	\$ 100 200	
2010	\$ 47 200	4,950%	9,90%	\$ 4 673	\$ 3 551	\$ 139 371	\$ 103 974	\$ 92 585	
2009	\$ 46 300	4,950%	9,90%	\$ 4 584	\$ 3 484	\$ 126 816	\$ 95 513	\$ 85 363	
2008	\$ 44 900	4,950%	9,90%	\$ 4 445	\$ 3 378	\$ 115 156	\$ 87 530	\$ 78 504	
2007	\$ 43 700	4,950%	9,90%	\$ 4 326	\$ 3 288	\$ 104 368	\$ 80 038	\$ 72 028	
2006	\$ 42 100	4,950%	9,90%	\$ 4 168	\$ 3 168	\$ 94 379	\$ 72 998	\$ 65 906	
2005	\$ 41 100	4,950%	9,90%	\$ 4 069	\$ 3 092	\$ 85 164	\$ 66 416	\$ 60 152	
2004	\$ 40 500	4,950%	9,90%	\$ 4 010	\$ 3 047	\$ 76 631	\$ 60 228	\$ 54 707	
2003	\$ 39 900	4,950%	9,90%	\$ 3 950	\$ 3 002	\$ 68 706	\$ 54 386	\$ 49 530	
2002	\$ 39 100	4,700%	9,40%	\$ 3 675	\$ 2 793	\$ 61 348	\$ 48 872	\$ 44 610	
2001	\$ 38 300	4,300%	8,60%	\$ 3 294	\$ 2 503	\$ 54 673	\$ 43 826	\$ 40 093	
2000	\$ 37 600	3,900%	7,80%	\$ 2 933	\$ 2 229	\$ 48 711	\$ 39 302	\$ 36 040	
1999	\$ 37 400	3,500%	7,00%	\$ 2 618	\$ 1 990	\$ 43 401	\$ 35 261	\$ 32 417	

1998	\$ 36 900	3,200%	6,40%	\$ 2 362	\$ 1 795		\$ 38 666	\$ 31 645	\$ 29 173
1997	\$ 35 800	3,000%	6,00%	\$ 2 148	\$ 1 632		\$ 34 427	\$ 28 391	\$ 26 249
1996	\$ 35 400	2,800%	5,60%	\$ 1 982	\$ 1 507		\$ 30 620	\$ 25 450	\$ 23 602
1995	\$ 34 900	2,700%	5,40%	\$ 1 885	\$ 1 432		\$ 27 184	\$ 22 773	\$ 21 184
1994	\$ 34 400	2,600%	5,20%	\$ 1 789	\$ 1 359		\$ 24 044	\$ 20 297	\$ 18 938
1993	\$ 33 400	2,500%	5,00%	\$ 1 670	\$ 1 269		\$ 21 181	\$ 18 012	\$ 16 853
1992	\$ 32 200	2,400%	4,80%	\$ 1 546	\$ 1 175		\$ 18 592	\$ 15 924	\$ 14 942
1991	\$ 30 500	2,300%	4,60%	\$ 1 403	\$ 1 066		\$ 16 262	\$ 14 029	\$ 13 199
1990	\$ 28 900	2,200%	4,40%	\$ 1 272	\$ 966		\$ 14 189	\$ 12 329	\$ 11 633
1989	\$ 27 700	2,100%	4,20%	\$ 1 163	\$ 884		\$ 12 346	\$ 10 807	\$ 10 227
1988	\$ 26 500	2,000%	4,00%	\$ 1 060	\$ 806		\$ 10 702	\$ 9 437	\$ 8 957
1987	\$ 25 900	1,900%	3,80%	\$ 984	\$ 748		\$ 9 240	\$ 8 210	\$ 7 816
1986	\$ 25 800	1,800%	3,60%	\$ 929	\$ 706		\$ 7 929	\$ 7 097	\$ 6 776
1985	\$ 23 400	1,800%	3,60%	\$ 842	\$ 640		\$ 6 744	\$ 6 079	\$ 5 820
1984	\$ 20 800	1,800%	3,60%	\$ 749	\$ 569		\$ 5 699	\$ 5 173	\$ 4 966
1983	\$ 18 500	1,800%	3,60%	\$ 666	\$ 506		\$ 4 790	\$ 4 378	\$ 4 216
1982	\$ 16 500	1,800%	3,60%	\$ 594	\$ 451		\$ 4 000	\$ 3 683	\$ 3 557
1981	\$ 14 700	1,800%	3,60%	\$ 529	\$ 402		\$ 3 313	\$ 3 074	\$ 2 978
1980	\$ 13 100	1,800%	3,60%	\$ 472	\$ 358		\$ 2 718	\$ 2 541	\$ 2 469
1979	\$ 11 700	1,800%	3,60%	\$ 421	\$ 320		\$ 2 203	\$ 2 076	\$ 2 024
1978	\$ 10 400	1,800%	3,60%	\$ 374	\$ 285		\$ 1 758	\$ 1 670	\$ 1 633
1977	\$ 9 300	1,800%	3,60%	\$ 335	\$ 254		\$ 1 376	\$ 1 317	\$ 1 293
1976	\$ 8 300	1,800%	3,60%	\$ 299	\$ 227		\$ 1 047	\$ 1 011	\$ 996
1975	\$ 7 400	1,800%	3,60%	\$ 266	\$ 202		\$ 766	\$ 746	\$ 737
1974	\$ 6 600	1,800%	3,60%	\$ 238	\$ 181		\$ 526	\$ 517	\$ 513
1973	\$ 5 900	1,800%	3,60%	\$ 212	\$ 161		\$ 323	\$ 320	\$ 318
1972	\$ 5 500	1,800%	3,60%	\$ 198	\$ 150		\$ 150	\$ 150	\$ 150
				\$ 123 450	\$ 93 822				

Les arguments de l'industrie financière qui prône une gestion individuelle des investissements de retraite semblent donc s'appuyer sur des faits sans compter que si le cotisant décède avant l'espérance de vie de 82.3 ans, le capital accumulé à titre individuel peut être légué à ses proches alors que ce capital ne lui appartient pas dans le cadre du RRQ. Toutefois, si le cotisant vit plus longtemps que 82,3 ans, il continuerait de recevoir sa rente de la RRQ jusqu'à sa mort alors qu'il se retrouverait sans revenu et sans capital dans le cadre d'une gestion individuelle. Considérant qu'un bon nombre d'individus se

retrouvant dans cette situation deviendraient dépendant du système de sécurité social, est-ce une approche socialement acceptable ?

### 4.3 Régimes complémentaires d'entreprise

Les régimes complémentaires des secteurs publics provincial et fédéral sont des régimes à prestations déterminées avec tous les avantages de planification de la retraite pour les salariés précédemment mentionnés. Ces régimes sont actuellement correctement financés comme le démontre les analyses actuarielles publiées régulièrement. Par exemple, la plus récente analyse actuarielle du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) qui regroupe 93,3% de la clientèle des régimes de retraite du secteur public québécois démontre que la valeur actuarielle des prestations à la charge des participants est évaluée à 59,9 milliards au 31 décembre 2017 alors que la valeur actuarielle de la caisse s'élève à 66,0 milliards de dollars à cette même date. Cela correspond à un surplus actuariel de 6,1 milliards représentant 10,2% de la valeur actuarielle des prestations acquises<sup>6</sup>. Ce surplus peut donc servir à constituer un fond de stabilisation et une partie, 0,2% peut même être utilisé pour réduire le taux de cotisation des employés en accord avec la politique de financement du régime.

Toutefois, il existe un risque non négligeable pour les salariés contribuant à un régime de pension d'entreprise à prestations déterminées. Ce risque consiste en un risque de défaut de l'entreprise qui gère le fond de ce régime de retraite. Si l'entreprise fait faillite et que le fond de retraite est sous-financé à ce moment, les rentes des retraités sont amputées en conséquence. De telles situations ne sont malheureusement pas rares comme par exemple la faillite de Papier White Birch en 2012 qui occasionné une baisse de 47% des rentes des retraités, la faillite de Sears en 2018 ayant occasionné une baisse de 30% des rentes ou encore plus récemment, la faillite du groupe Capitale Media pour lequel des négociations

---

<sup>6</sup> Source : Évaluation actuarielle du RREGOP au 31 décembre 2017, <https://www.carra.gouv.qc.ca/pdf/4400f-evaluation-actuarielle-rregop-2017.pdf>,

sont toujours en cours mais qui pourrait conduire à une baisse de 26% des rentes de retraites des employés. Bien que les régimes complémentaires de retraite soit soumis à la Loi sur les régimes complémentaires de retraite<sup>7</sup> et supervisé par Retraite Québec, cela ne semble pas empêcher des dérives menant à une sous-capitalisation des fonds de retraite des employés par des entreprises en difficulté financière.

En février 2020, le gouvernement du Québec a refusé la mise en place d'une assurance ayant pour but de protéger les retraités, comme demandé par les milieux syndicaux et les associations de retraités. Un tel mécanisme existe d'ailleurs en Ontario. La principale raison invoquée par le gouvernement est d'éviter de surtaxer les entreprises du Québec. Considérant les conséquences sur la vie des retraités dans de telles situations de faillite de l'employeur, le statu quo n'est pas acceptable. Si la mise en place d'une assurance obligatoire à frais partagés entre l'employeur et les employés n'est pas envisagée, le gouvernement pourrait à tout le moins légiférer de façon à faire des fonds de retraite des créanciers privilégiés permettant l'utilisation du produit de la liquidation des actifs pour combler le déficit actuariel avant le remboursement de toute autre dette. Alors que les banques utilisent toutes un mécanisme de réserve pour mauvaise créance leur permettant d'absorber des pertes en cas de faillite des emprunteurs, l'impact sur la qualité de vie des retraités est direct puisque ceux-ci ne disposent d'aucun autre recours. À moins de modifications législatives, les employés qui cotisent à un régime complémentaire de retraite pendant toute leur carrière le font donc sans assurance qu'ils recevront ce qui leur a été promis à la retraite.

La généralisation des régimes à cotisations déterminées et des régime simplifiés de retraite au détriment des régimes à prestations déterminée depuis plusieurs décennies a eu pour effet de déresponsabiliser les entreprises et de fragiliser la planification de la retraite des employés puisque ceux-ci peuvent difficilement prévoir le montant de leurs rentes à la

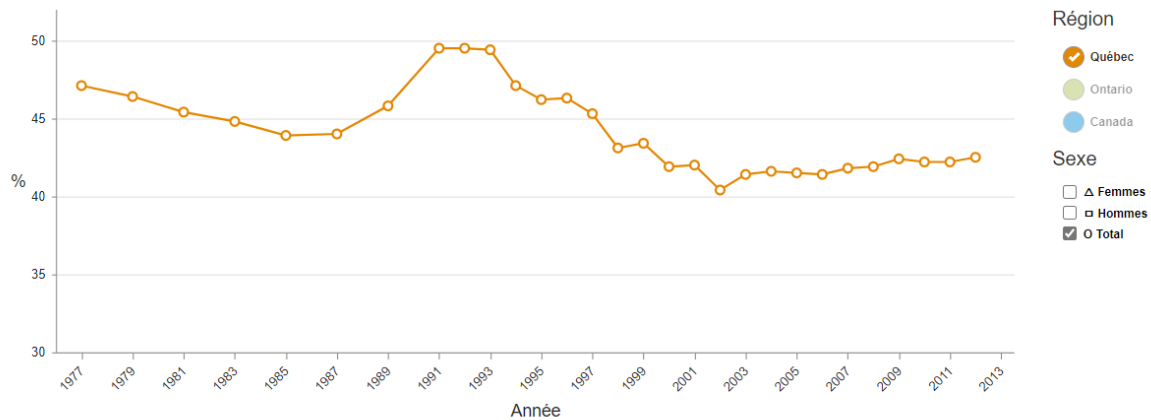
---

<sup>7</sup> Loi sur les régimes complémentaires de retraite : [R-15.1 - Loi sur les régimes complémentaires de retraite \(gouv.qc.ca\)](https://www.gouv.qc.ca)

retraite étant donné que celles-ci sont totalement dépendantes du rendement du marché et du capital accumulé dans le fond du régime au moment de la retraite.

De plus, près de 58% des travailleurs ne bénéficient pas d'un régime complémentaire de retraite et devront dépendre des régimes publics et de leurs épargnes personnelles au moment de la retraite. On ne peut donc pas conclure que le mécanisme de régime complémentaire de retraite est efficient puisqu'il rencontre les objectifs pour un faible taux de la population en plus de n'offrir aucune protection aux cotisants en cas de défaut de l'employeur.

### Employés bénéficiant d'un régime complémentaire de retraite au Québec



Source : Statistique Canada (SC), Base de données sur les régimes de pensions au Canada et Enquête sur la population active, 1977-2012.

Il est à noter également que ces régimes complémentaires posent un problème de transférabilité lorsque l'employé change d'employeur puisqu'un processus complexe de transfert doit s'effectuer chaque fois. Il peut même arriver qu'un transfert ne soit pas possible, occasionnant des pertes en termes de pension pour les employés ou incitant ceux-ci à ne pas changer d'emploi perdant ainsi des opportunités d'améliorer leur niveau de vie. Ce facteur est non négligeable dans l'évaluation de l'efficacité de ce type de régime considérant le fort taux de mobilité de la main d'œuvre aujourd'hui ou les milléniaux, principalement, changent régulièrement d'emploi et d'entreprise. Le Panorama des pensions 2019 de l'OCDE souligne d'ailleurs le risque de protection de la retraite pour les travailleurs

occupant des emplois atypiques qui sont de plus en courants dans nos sociétés « modernes ».

#### 4.4 Épargne retraite personnelle

Les arguments du milieu financier voulant que la gestion du capital d'épargne retraite soit mieux géré par le privé sont à la base du refus des gouvernements de mettre en place un régime de retraite universel tel que demandé par le milieu syndical depuis des décennies. Lors de l'analyse d'efficience du régime obligatoire de rentes du Québec (RRQ), nous avons établis qu'une gestion privée du montant des cotisations au RRQ, avec un rendement annuel moyen de 6%, aurait permis d'obtenir une meilleure rente à la retraite pour une durée correspondant à l'espérance de vie actuelle. Cela a tendance à appuyer les arguments du milieu financier.

Toutefois, la réalité tend à démontrer qu'un pourcentage limité de la population a la discipline et/ou la capacité financière de cotiser dans des régimes privés d'épargne retraite lorsque cette option est laissée à leur discrétion. Au cours des 20 dernières années, moins de 26% des travailleurs du Québec ont indiqué contribuer à un REER. Considérant que 58% des travailleurs ne sont pas couverts par un régime complémentaire de retraite, cela signifie que 32% des travailleurs devront compter uniquement sur les rentes de retraite publiques au moment de leur retraite, soit la pension de sécurité de la vieillesse (PSV), le supplément de revenu garanti (SRG) et le régime de rentes du Québec (RRQ).

Pour les travailleurs qui gèrent eux-mêmes leur épargne-retraite en contribuant à un REER, l'efficacité de ce modèle est largement dépendant du moment où le travailleur commence à contribuer au régime de façon à maximiser l'effet des intérêts composés. Dans l'exemple ci-dessous, pour un même montant total cotisé de \$84,000 en cours de carrière, le capital accumulé selon la formule  $VF = a * ((1 + i)^n - 1) / i$  sera très différent selon que le cotisant a étalé ses contributions sur une période de 35, 25, 15 ou seulement 5 ans.

<b>Durée contribution :</b>	<b>35 ans</b>	<b>25 ans</b>	<b>15 ans</b>	<b>5 ans</b>
<b>Investissement mensuel :</b>	\$200	\$280	\$467	\$1 400
<b>Investissement annuel :</b>	\$2 400	\$3 360	\$5 600	\$16 800
<b>Investissement Total à la retraite :</b>	\$84 000	\$84 000	\$84 000	\$84 000
<b>Capital accumulé à la retraite : (capitalisé mensuellement à un taux de 6%)</b>	\$284 942	\$194 038	\$135 715	\$97 678
<b>Rendement sur investissement à la retraite :</b>	339%	231%	162%	116%

Les travailleurs plus jeunes ne sont souvent pas conscients du besoin de commencer tôt à contribuer à un régime de retraite et au moment où ils en prennent conscience, il est souvent trop tard pour bénéficier de l'effet des intérêts composés. Les données de Statistique Canada<sup>8</sup> indiquent que pour les années 2008 à 2018, en moyenne seulement 6,4% des personnes de 65 ans et plus ont reçu des revenus provenant de REER et ces revenus représentaient en moyenne 1,5% de leurs revenus. L'utilisation de l'épargne-retraite personnelle comme mécanisme de planification de la retraite n'est donc pas vraiment efficace ni efficient. Bien que le concept soit valable en théorie, la pratique démontre que l'aspect volontaire fait en sorte qu'un nombre important de retraités se retrouve en situation financière précaire.

---

<sup>8</sup> Source : Statistiques Canada, [Déclarants et dépendants, âgés ayant un revenu selon la source de revenu et l'âge \(statcan.gc.ca\)](https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/27-601-x/2019001/article/00001-eng.htm)

## 5. Pistes d'optimisation du système de retraite au Québec

Bien que le système de retraite au Canada et au Québec se compare avantageusement à l'échelle internationale, certains aspects auraient avantage à être améliorés. Dans un premier temps, comme indiqué précédemment, les allocations du pilier 1 qui incluent la pension de sécurité de la vieillesse (PSV) et le supplément de revenu garanti (SRG) offre un revenu se situant dans la zone de pauvreté pour les prestataires pouvant uniquement compter sur ces revenus. Le but de ce premier pilier du système de retraite étant d'assurer un revenu minimum à toute personne de 65 ans ou plus résidant au Canada, ce revenu minimum devrait au moins équivaloir au seuil de pauvreté. Pour y arriver, le SRG devrait être majoré de façon à compenser l'écart actuel entre le total PSV+SRG et le revenu correspondant au seuil de pauvreté. La mesure utilisée par Statistique Canada pour établir ce seuil est la mesure du panier de consommation (MPC). La MPC a récemment été révisée par Statistiques Canada et sur la base de ces nouvelles données, le Collectif pour un Québec <sup>9</sup> sans pauvreté a créé le tableau ci-dessous indiquant qu'au Québec, un revenu annuel minimum de \$20,767 est requis pour permettre à une personne seule de couvrir ses besoins de base.

---

<sup>9</sup> Collectif pour un Québec sans pauvreté, [La MPC \(révisée!\): un minimum - Collectif pour un Québec sans pauvreté \(pauvrete.qc.ca\)](https://www.pauvrete.qc.ca/)



**COMBIEN FAUT-IL POUR COUVRIR  
SES BESOINS DE BASE AU QUÉBEC ?  
MPC pour une personne seule, 2021**

	par mois	par année
Habillement	42\$	506\$
Alimentation	353\$	4241\$
Logement	827\$	9928\$
Transport	192\$	2300\$
Autres nécessités	316\$	3792\$
<b>TOTAL</b>	<b>1730\$</b>	<b>20767\$</b>

**RÉVISÉE!**  
**LA MPC V : UN MINIMUM**

Toutefois, bien qu'un revenu équivalent à la MPC permette de se procurer les biens essentiels, cela ne permet pas nécessairement de sortir de la pauvreté. Pour atteindre cet objectif, les individus doivent être en mesure de faire des choix, d'avoir une marge de manœuvre pour faire face à certains imprévus ou de pouvoir payer des soins dentaires par exemple qui ne sont pas inclus dans la MPC. Pour prendre en compte ces différents facteurs, l'Institut de recherche et d'informations socioéconomiques du Québec (IRIS) a établi un indicateur qui est le revenu viable permettant de sortir de la pauvreté. L'IRIS établi un revenu viable spécifique pour différentes régions du Québec mais en moyenne, ce revenu annuel est établi à \$26,987 pour 2020<sup>10</sup>.

En 2021, le revenu maximal PSV+RSG étant de \$18,329.88, un montant annuel additionnel de \$8,657 serait donc nécessaire pour permettre aux prestataires de la pension de sécurité de la vieillesse d'atteindre le revenu viable minimum requis pour sortir du seuil de pauvreté. Le supplément de revenu garantie est la composante du pilier 1 qui permet d'assurer un revenu minimum pour les prestataires à faible revenu et c'est donc cette composante qui devrait être majorée. Le revenu annuel maximal du SRG en 2020 étant de

<sup>10</sup> IRIS, Le revenu viable 2020 dans l'échelle des revenus, [Revenu viable 2020 WEB.pdf \(iris-recherche.gc.ca\)](https://iris-recherche.gc.ca/Revenu_viable_2020_WEB.pdf)

\$10,945, la somme additionnelle de \$8,657 correspondrait donc à une augmentation de 79% de cette prestation. Considérant que le coût total du SRG en 2019-20 a été de 13 milliards de dollars, une somme additionnelle récurrente annuelle de 10.3 milliards de dollars devrait donc être investie correspondant 3,1% du budget total de 334.1 milliards du gouvernement du Canada en 2019-20. Bien que cette somme soit non négligeable, il s'agirait d'un investissement social stratégique permettant de sortir de la pauvreté une portion importante des citoyens retraités et âgés dont principalement ceux ayant été exclus du marché du travail pour raisons de santé, familiales ou autres et n'ayant pu contribuer au régime de retraite public et obligatoire (RRQ). Pour l'année 2012<sup>11</sup>, Statistique Canada révèle que 62.5% des personnes âgées de 65 ans et plus au Québec disposaient d'un revenu de retraite inférieur à \$15,000 et étaient donc éligibles en partie ou au maximum du SRG.

Les revenus de la taxe de vente sur les produits et services (TPS) en 2020 ont été de 37,4 milliards de dollars basé sur un taux de 5%. Une augmentation du taux de TPS de 5% à 6,4% permettrait de financer cette mesure sociale. Une analyse d'impact détaillée serait nécessaire pour minimiser l'impact économique impliquant possiblement une répartition entre différentes sources de revenus (TPS, impôts sur le revenu, taxe énergétique, etc.).

Toutefois, pour éviter qu'une portion importante des retraités se retrouve en situation financière précaire et dépendent principalement des prestations de la PSV et du SRG à la retraite, il serait important de revoir le système de retraite public et obligatoire (pilier 2) de façon à augmenter le taux de remplacement cible pour minimiser la dépendance à l'épargne volontaire personnelle qui s'avère être peu efficace sauf pour la faible portion de travailleurs à revenus élevés.

Lors de sa mise en place en 1966, le système de régime de rentes du Québec (RRQ) prévoyait un taux de remplacement de 25% du maximum de gains admissibles sur lesquels il est possible de cotiser. Bien que le maximum de gains admissibles ait augmenté en

---

<sup>11</sup> Statistique Canada. [Tableau 13-10-0364-01 Revenu de retraite des adultes avec et sans incapacité](#)

moyenne de 4,76% par année pour passer de \$5,000 à \$61,600 entre 1966 et 2021, le taux de remplacement cible est demeuré fixe à 25%. Sous la pression populaire et principalement du milieu syndical, une réforme du RRQ a été introduite en 2019 visant à graduellement faire passer le taux de remplacement de 25% en 2019 à 33% en 2065. Bien qu'il s'agisse d'une amélioration, ce taux laisse une place importante à l'épargne personnelle pour atteindre un taux de remplacement cible de 70%.

En 2018, le salaire individuel médian au Québec se situait à \$34,193<sup>12</sup> indiquant que 50% des salariés avaient un salaire égal ou inférieur à ce montant. Un travailleur prenant sa retraite et ayant gagné ce revenu en 2018 et qui aurait obtenu une augmentation salariale annuelle moyenne de 2% depuis le début de ses contributions au RRQ à 18 ans recevrait une rente de retraite approximative du RRQ de \$766 par mois ou \$9,192 annuellement. Avec un tel revenu de retraite, ce retraité ne serait pas éligible au maximum du SRG mais plutôt à un montant mensuel de \$393.76 plus la PSV de \$615.37 pour une rente totale de \$1,009.13 ou \$12,109.56 annuellement. Le retraité recevrait donc des rentes de retraite totale de \$21,301 incluant la RRQ, PSV et SRG. Ce montant correspond à 62% du revenu médian de \$34,193, s'approchant du 70% recherché. La prestation de la RRQ ayant été calculée au taux de remplacement actuel de 25%, l'augmentation prévue à 33% d'ici 2065 pourra éventuellement combler le 8% manquant. La combinaison RRQ améliorée, PSV et SRG semble donc adéquate pour combler les revenus de retraites des 50% des salariés ayant les revenus les moins élevés.

Toutefois, un individu qui aurait contribué au maximum des gains admissibles (MGA) tout au long de sa carrière serait éligible à la rente maximum du RRQ. En 2020, cette rente maximum était de \$1,177.30 par mois ou \$14,127.60 annuellement basé sur un MGA de \$58,700. Avec un tel revenu de retraite, le prestataire serait éligible à un montant du SRG mensuel de \$188.76 plus la PSV de \$615.37 pour une rente mensuelle totale de \$804.13 ou

---

<sup>12</sup> Institut de la statistique du Québec, Revenu médian, revenu total, particuliers de 16 ans et plus, 1996-2018, [Revenu médian, revenu total, particuliers de 16 ans et plus, 1996-2018 \(quebec.ca\)](https://www.quebec.ca/Revenu-median-revenu-total-particuliers-de-16-ans-et-plus-1996-2018)

\$9,649.56 annuellement. Le retraité recevrait donc des rentes de retraite totales de \$23,777 incluant la RRQ, PSV et SRG. Ce montant de retraite correspond à 41% du MGA de \$58,700, s'éloignant du 70% recherché à cause du poids relatif de moins en moins important de la PSV et du SRG à mesure que le revenu augmente. De plus, pour tout salaire au-delà du MGA, aucune cotisation n'est permise et donc aucun remplacement de revenu prévu par le régime de rente public laissant aux salariés l'obligation de planifier eux-mêmes le remplacement de cet excédent de revenu.

À mesure que le salaire augmente, le salarié doit donc s'assurer de contribuer soit dans un régime complémentaire de retraite, si offert par son employeur, ou dans un régime d'épargne retraite personnel. Comme nous l'avons vu, les régimes complémentaires d'entreprise posent un risque de défaut en cas de faillite de l'entreprise et de plus, ces régimes transitionnent graduellement de régimes à prestations déterminées vers des régimes à cotisations déterminées offrant une capacité réduite de planification de la retraite pour les employés. De plus, ces régimes complémentaires d'entreprises ne sont pas disponibles pour l'ensemble des travailleurs.

Comme les rendements obtenus par la Caisse de dépôts et placement du Québec pour la gestion du capital de la RRQ est très compétitif en comparaison d'autres fonds avec des frais d'administration également très compétitifs, une nationalisation des régimes de retraite complémentaires permettrait dans un premier temps de sécuriser les travailleurs et retraités en éliminant les risques de faillite et de gestion frauduleuse des fonds de retraite d'entreprises tout en permettant à ces entreprises de se concentrer sur leur secteur d'activité sans avoir à se préoccuper de la gestion d'un fond de retraite pour lequel il n'ont pas nécessairement l'expertise voulue. Un mécanisme de cotisation au-delà du MGA actuel devrait donc être prévu permettant de prévoir un taux de remplacement de 70% pour tout niveau de salaire en utilisant un système de capitalisation ou chaque individu contribuerait à l'accumulation du capital nécessaire pour assurer le niveau de rente prévu à la retraite. Ce régime public élargi serait disponible pour l'ensemble des travailleurs et pas exclusivement pour les travailleurs de grandes entreprises actuellement seules à pouvoir

offrir de tels régimes. La mise en place de ce système se ferait donc sur une période d'environ 35 ans, comme c'est le cas pour l'augmentation actuelle du taux de remplacement du RRQ de 25% à 33% d'ici 2065 pour permettre l'accumulation du capital pour les travailleurs ayant commencé à cotiser à la mise en place du système.

Bien entendu, les entreprises financières privées actuellement impliquées dans la gestion des placements de ces régimes complémentaires d'entreprise vont s'objecter et une décision de nature politique courageuse devra être prise pour aller de l'avant. Pour éviter une trop grande centralisation des capitaux et faciliter la transition, la Caisse de dépôts et placements pourrait envisager une forme de partenariat visant à sous-traiter la gestion de certains capitaux à l'entreprise privée de façon à répartir le risque et à maximiser certains centres d'expertise dans des véhicules de placement diversifié incluant une gamme de plus en plus complexe de produits dérivés.

## 6. Conclusion

En conclusion, bien que le système de retraite au Québec se compare avantageusement avec ce qui se fait actuellement à travers le monde, certaines modifications pourraient permettre de consolider la protection de l'ensemble des citoyens en assurant un revenu viable à tous les retraités se situant au minimum au niveau de sortie de la pauvreté tel qu'établie par l'Institut de recherche et d'informations socio-économiques (IRIS). Ceci se ferait par une augmentation de la prestation maximum du supplément de revenu garantie et le coût récurrent associé à cette modification s'élèverait à 10,1 milliards annuellement. Bien qu'important, cet investissement social serait essentiel pour assurer la protection des retraités et donc des personnes âgées actuellement très vulnérables.

Dans un deuxième temps, la nationalisation des régimes complémentaires de retraite et l'élargissement de cette protection à l'ensemble des travailleurs du Québec par l'intermédiaire du régime public et obligatoire du RRQ viendrait assurer un remplacement de revenu adéquat à tous les travailleurs au moment de la retraite. Ceci nécessitera un courage politique fort pour contrer le lobbying des institutions financières mais l'implication de ces dernières dans la gestion des capitaux centralisés sous une forme de sous-traitance par la Caisse de dépôts et placement du Québec pourra aider à négocier un accord et faciliter la transition. Un tel régime universel limiterait la nécessité de contribution à des régimes personnels d'épargne retraite ainsi que la problématique liée au niveau d'accumulation de capital requis en fonction de la durée de vie après la retraite. La mise en place d'un tel régime universel, sur la base de contrôles actuariels adéquats, permettrait la mutualisation de ce risque en assurant des prestations constantes aux cotisants peu importe l'âge du décès. Comme il s'agirait d'un système par capitalisation, chaque individu contribuerait au cours de sa carrière à l'accumulation du capital requis pour financer ses prestations au moment de la retraite.

## Bibliographie

Georges, Jacques (2005). « Retraites : une histoire récente, une situation fragile », *Cahiers pédagogiques*, N° 429-430

Lizée, Michel (2014). « Le système de retraite canadien et québécois : un système dualiste, fruit de la confrontation depuis 100 ans entre le mouvement syndical et le secteur financier canadien », *Revue Droits et libertés*, Vol. 33, numéro 2, automne 2014

Pilon, Alain (1990), « *La vieillesse : reflet d'une construction sociale du monde* », *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 3, n° 2, 1990, p. 141-146.

Sources diverses (2011), « *Comment vont les vieux en Afrique* », *Voix d'Afrique* n° 92, p. 4-7, [http://peres-blancs.cef.fr/vieux\\_en\\_afrique.htm](http://peres-blancs.cef.fr/vieux_en_afrique.htm)

OCDE (2016), *Panorama des pensions 2015 : Les indicateurs de l'OCDE et du G20*, Éditions OCDE, Paris. [http://dx.doi.org/10.1787/pension\\_glance-2015-fr](http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2015-fr)

OCDE (2018), *Panorama des pensions 2017 : Les indicateurs de l'OCDE et du G20*, Éditions OCDE, Paris, [https://doi.org/10.1787/pension\\_glance-2017-fr](https://doi.org/10.1787/pension_glance-2017-fr).

Francis Bernier, François Fortin (2016). « *Régimes complémentaires de retraite - Statistiques de l'année 2013* »,

Retraite Québec (2016), « *Évaluation actuarielle du Régime de rentes du Québec au 31 décembre 2015* », [http://www.rrq.gouv.qc.ca/SiteCollectionDocuments/www.rrq.gouv.qc.ca/Francais/publications/regime\\_rentes/1004f-evaluation-actuarielle-rrq-2015.pdf](http://www.rrq.gouv.qc.ca/SiteCollectionDocuments/www.rrq.gouv.qc.ca/Francais/publications/regime_rentes/1004f-evaluation-actuarielle-rrq-2015.pdf)

Comité d'experts sur l'avenir du système de retraite québécois (2013). « *Innover pour pérenniser le système de retraite* », [http://www.rrq.gouv.qc.ca/SiteCollectionDocuments/www.rrq.gouv.qc.ca/Francais/publications/apport\\_comite/Rapport.pdf](http://www.rrq.gouv.qc.ca/SiteCollectionDocuments/www.rrq.gouv.qc.ca/Francais/publications/apport_comite/Rapport.pdf)

Valérie Drolet, François Fortin (2016). « Régime de rentes du Québec - Statistiques de l'année 2015 », [http://www.rrq.gouv.qc.ca/SiteCollectionDocuments/www.rrq.gouv.qc/Francais/publications/regime\\_rentes/statistiques/Statistiques-RRQ-2015.pdf](http://www.rrq.gouv.qc.ca/SiteCollectionDocuments/www.rrq.gouv.qc/Francais/publications/regime_rentes/statistiques/Statistiques-RRQ-2015.pdf)

Maxime Lefrançois, Mathieu St-Onge (2013). « Système de retraite au Québec et au Canada : constats et solutions », Institut de recherche et d'informations socio-économiques, <http://iris-recherche.s3.amazonaws.com/uploads/publication/file/Retraites-web1.pdf>

Frédéric Hanin, François L'Italien, Mathieu St-Onge, Robert Laplante (2010). « *Sortir de la gouvernance financière pour renforcer le système de revenu de retraite au Canada* », Mémoire soumis par L'IRÉC lors de la consultation « Maintenir la solidité du système de revenu de retraite au Canada » organisée par le Ministère des Finances du Canada [http://www.irec.net/upload/File/memoire-retraite\\_300410\\_irec.pdf](http://www.irec.net/upload/File/memoire-retraite_300410_irec.pdf)

Les grandes lignes de l'histoire de la retraite, <https://www.retraite-cfr.fr/wp-content/uploads/2016/03/R-11-Histoire-retraite.pdf>

Musée canadien de l'histoire :

[https://www.museedelhistoire.ca/cmce/exhibitions/hist/pensions/cpp-m1867\\_f.html](https://www.museedelhistoire.ca/cmce/exhibitions/hist/pensions/cpp-m1867_f.html)

Caisse de dépôts et placements, rapports annuels 1966-2019, [Rapports annuels | Caisse de dépôt et placement du Québec | Investisseur institutionnel de long terme | Gestionnaire d'actif \(cdpq.com\)](http://cdpq.com)

Maxime Lefrançois, Mathieu St-Onge, avec la collaboration de Eve-Lyne Couturier (2013), *Système de retraite au Québec et au Canada :constats et solutions*

Keeley, Brian et Patrick Love (2010), « Les retraites et la crise », dans *From Crisis to Recovery : The Causes, Course and Consequences of the Great Recession*, Éditions OCDE, Paris.