

Québec

Incitation à l'allongement de la vie active et retraite progressive, deux outils pour faire face au vieillissement de la main-d'œuvre

*Michel LIZÉE **

Au cours des dix dernières années, l'enjeu du vieillissement démographique a fait l'objet de débats dans de nombreux domaines de politiques publiques au Québec¹ : équilibres budgétaires et gestion de la dette publique, régimes de retraite publics et complémentaires, gestion de la main-d'œuvre et formation professionnelle, immigration, soutien aux familles².

Le problème serait d'autant plus aigu que non seulement le Québec vieillit, à l'instar des autres sociétés développées, mais qu'il vieillirait plus vite que le reste du Canada, les Etats-Unis et même plusieurs pays européens, au point où nous nous dirigerions vers une diminution éventuelle de la population. En outre, les travailleurs québécois prendraient leur retraite plus tôt qu'ailleurs : en 2000, l'âge moyen de retrait du marché du travail pour les hommes était de 60,0 ans au

Québec, 61,5 dans le reste du Canada, 63,5 ans aux Etats-Unis et 61,8 ans dans les pays du G-7 (Régie des rentes du Québec 2003, 22). On constate de plus que l'âge moyen de la retraite a légèrement diminué au cours de la décennie 1990, que les femmes quittent le marché du travail un an plus tôt que les hommes, que l'âge moyen du départ à la retraite diminue à mesure que le revenu augmente, et que les mesures et programmes de départ à la retraite, dont celui de 1997 dans le secteur public et para-public québécois, auraient effectivement eu un effet incitatif (Drolet, 2005).

Le spectre du vieillissement et du déclin démographique

Au cours des 10 dernières années, le Québec a affiché un taux d'emploi des

* Coordonnateur au Service aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal (UQAM). L'auteur remercie Dominique Savoie, Denise Gagnon et Ruth Rose pour leurs remarques et suggestions. Il assume seul toutefois la responsabilité de ce texte.

1. Dans cet article, les données en dollars canadiens sont converties en euros au taux en vigueur le 5 octobre 2007, soit 0,7201 € = 1 \$.

2. Dans ce dernier cas, soulignons que la combinaison d'allocations familiales, d'un régime de congé parental payé et d'un programme public de garderies à 3,6, puis 5 € par jour semble avoir amorcé un regain du taux de natalité depuis quelques années.

QUEBEC

personnes âgées de 55 à 64 ans inférieur d'environ 10 % à la moyenne nationale. Toutefois, à l'instar des autres provinces canadiennes, ce taux d'emploi a été à la hausse entre 1996 et 2007 (Marshall, Ferrao, 2007:8). Sur la base des données canadiennes dans leur ensemble, il semble bien que le taux d'activité croissant des femmes et leur niveau de scolarité plus élevé devraient permettre de maintenir la tendance à la hausse du taux d'emploi et de compenser la baisse du taux d'emploi chez les hommes. Un autre facteur relevé par les analystes pourrait être la volonté grandissante de continuer à travailler chez les personnes de plus de 55 ans, que ce soit pour leur épanouissement, pour des raisons financières, ou parce que le resserrement du marché du travail crée une demande pour leurs services (Marshall, Ferrao, 2007:10-11). Notons également que la retraite obligatoire à 65 ans a été supprimée au Québec il y a 25 ans.

Parmi les initiatives et débats au Québec pour faire face à ce vieillissement, deux mesures apparaissent particulièrement significatives : des amendements proposés depuis 2003 par le gouvernement au Régime de rentes du Québec pour inciter les cotisants à retarder leur départ et l'introduction prochaine de mécanismes rendant possible la retraite progressive. Pour bien situer les termes du débat, il sera utile de comprendre les grandes lignes du système de retraite québécois, esquissées dans l'encadré 1. On notera au passage que le système de retraite dans les autres provinces et territoires canadiens est très semblable à celui du Québec, à la fois en raison du rôle joué par le gouvernement fédéral (programmes fédéraux de sécurité de vieillesse et normes fiscales régissant les régimes complémentaires) et parce que le Régime

de pensions du Canada est pratiquement identique au Régime des rentes du Québec et qu'on peut faire reconnaître ses années de service crédité indifféremment à l'un ou l'autre de ces régimes en cas de changement de résidence entre le Québec et une autre province canadienne.

Retarder le départ à la retraite, permettre une transition emploi-retraite plus flexible

La réforme du Régime de rentes du Québec de 1998, dont l'objectif premier était d'assurer la viabilité à long terme du régime (Lizée, 1998), n'a pas modifié l'âge normal de retraite qui reste à 65 ans, avec possibilité d'anticipation de la retraite à 60 ans entraînant une pénalité de 6 % par année d'anticipation.

Le régime a également été amendé pour introduire un mécanisme limité de retraite graduelle. Il permet à un participant qui a atteint 60 ans et dont la rémunération est réduite d'au moins 20 % en raison d'une retraite progressive à la suite d'une entente conclue avec son employeur, de pouvoir recevoir sa rente du RRQ pour compenser la perte de salaire subie. La mesure n'a pas eu un impact majeur dans la mesure où, comme nous le verrons plus bas, il n'était pas permis de jumeler cette disposition avec des mesures incitatives intéressantes au niveau des régimes complémentaires de retraite.

Le gouvernement québécois a organisé en 2003 une consultation publique visant à adapter le RRQ au défi du vieillissement démographique (Régie des rentes du Québec, 2003). Bien que l'âge normal de la retraite (65 ans) n'ait pas été modifié, les propositions visaient à augmenter l'incitation à retarder le départ à la retraite (aussi bien avant qu'après 65 ans) et à favoriser aussi bien la retraite pro-

Encadré 1

Les grandes lignes du système de retraite québécois

- a. Dans le cas d'une personne qui a gagné toute sa vie le salaire industriel moyen et prend sa retraite à 65 ans, âge normal de la retraite, le taux de remplacement des régimes publics (la Pension de sécurité de vieillesse et le Régime de rentes du Québec) équivaut à 37 % du salaire final ¹. Si elle prend sa retraite à 60 ans, le taux de remplacement des deux régimes s'élève à 17 % entre 60 et 65 ans puis à 30 % par la suite. De fait, les revenus maxima provenant des régimes publics sont inférieurs aux seuils de pauvreté pour une personne seule.
- b. Les règles actuelles restreignent ou interdisent à une personne de demander une rente du RRQ si elle continue à travailler. De plus, si elle revient au travail une fois qu'elle reçoit une rente du RRQ, elle doit cotiser au RRQ mais l'impact de ces cotisations sur sa rente sera faible ou nul (chaque année cotisée peut venir en remplacer une plus faible prise en compte dans le calcul de la moyenne des gains de carrière).
- c. A cause du caractère très modeste des régimes publics, la tâche d'assurer la continuité du revenu après la retraite relève des régimes complémentaires de retraite, des régimes capitalisés mis sur pied au niveau de l'entreprise, le plus souvent dans des environnements syndiqués. Le taux de couverture de ces régimes est insuffisant (seulement 4 travailleurs sur 10 sont couverts, proportion en déclin depuis 30 ans) et la qualité de ces régimes varie d'un employeur à l'autre.
- d. Les Régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER) constituent des mécanismes individuels d'épargne avec aide fiscale, accessibles autant aux personnes qui ont un régime complémentaire de retraite qu'à celles qui n'y ont pas accès. Ces régimes sont caractérisés par un taux de couverture limité et une distribution inégale des actifs selon le revenu ².

1. Le salaire industriel moyen, pour les fins d'application des régimes publics de retraite, s'élève à 31 470 € en 2007. Nous ne tenons pas compte ici du Supplément de revenu garanti, un programme fédéral d'assistance aux personnes pauvres de plus de 65 ans avec un taux de réduction de 50 % pour chaque dollar de revenu au-delà de la pension de sécurité de vieillesse.

2. Une étude de Statistique-Canada publiée en 2001 concluait qu'une famille canadienne sur trois ne possédait aucun avoir de retraite (Maser, Dufour, 2001:19). Une analyse ultérieure par Statistique-Canada de la distribution des actifs de retraite des Canadiens révélait que 76 % des ménages canadiens avaient des économies de retraite inférieures à 72 000 € et que les 24 % restants détenaient 84 % des actifs de retraite privés de tous les Canadiens. L'étude concluait que « les épargnes de retraite privées au Canada sont donc fortement concentrées entre les mains des ménages bien nantis » (Muller, 2005:9), un résultat auquel il faut s'attendre dans tout mécanisme d'épargne salariale volontaire compte tenu de la capacité limitée d'épargne des ménages à revenu faible ou moyen.

gressive qu'un retour sur le marché du travail des travailleurs âgés.

Les propositions de réforme du gouvernement

La proposition du gouvernement comporte notamment les points suivants.

- a. Modifier la formule de calcul de la rente de retraite du RRQ, avec comme conséquence une réduction de la rente de retraite entre 60 et 64 ans pour la plupart

des gens et une augmentation pour les personnes qui retardent leur départ après 65 ans. La possibilité de retirer du calcul de la moyenne des gains de carrière les 15 % d'années les plus faibles aurait été abolie et le calcul des gains de carrière se serait fait désormais en additionnant toutes les années entre 18 ans et l'âge de la retraite, et en divisant la somme par un nombre d'années fixé à 40 ans. Ce calcul

QUEBEC

aurait eu pour effet de réduire de 11 % la rente payable à 60 ans pour les personnes connaissant entre 18 et 60 ans des années à revenu faible ou nul (études, chômage, maladie, retraite avant 60 ans), et d'inciter ainsi ces personnes à retarder de quelques années leur retraite.

b. Permettre aux participants, à travers le changement de formule, de demander le versement de la rente du RRQ même dans l'éventualité où la personne concernée souhaite continuer à travailler, à temps plein ou à temps partiel, ou revenir sur le marché du travail. Non seulement ce ne serait plus interdit, mais tout supplément de revenu permettrait une augmentation de la rente à compter de l'année suivante égale à 1/40 de ce gain nouveau. Le régime vise ainsi à détourner les travailleurs âgés de la retraite anticipée pour qu'ils se prévalent plutôt d'une retraite progressive ou d'un retour sur le marché du travail.

c. Supprimer la possibilité pour un cotisant de 60 à 64 ans de recevoir une rente d'invalidité s'il est incapable d'occuper son emploi *habituel* : seules les personnes incapables d'occuper *tout emploi* demeureraient admissibles à cette rente, comme c'est déjà le cas avant 60 ans¹. Le but de ce changement est d'inciter ces personnes à demeurer en emploi malgré leur état de santé, en ayant recours au besoin à une réduction de leur temps de travail grâce aux nouvelles mesures de retraite graduelle envisagées.

d. Maintenir le facteur de réduction de la rente entre 60 et 65 ans à 6 % par année d'anticipation, mais faire passer de 6 % à 8,4 % le facteur de revalorisation de la rente pour une demande de retraite

après 65 ans, de façon à augmenter l'incitation à un report de la retraite.

Le gouvernement ne pouvait pas justifier ces réductions en invoquant la viabilité du régime, car celle-ci a été assurée par la réforme du financement du RRQ en 1998. Au-delà des arguments de nature démographique, il s'est donc appuyé sur la nécessité selon lui de maintenir la parité du taux de cotisation avec le Régime de pension du Canada. A la lumière du plan stratégique 2006-2011 de la Régie des rentes du Québec, on sait que le gouvernement continue de privilégier la stabilité du taux de cotisation par rapport au maintien du niveau des prestations (Régie des rentes du Québec, 2006 : 21).

Les réactions des acteurs

Lors des consultations en 2003, les organisations patronales et les regroupements d'actuaire applaudissaient à la volonté gouvernementale d'inciter au report de la retraite pour faire face au vieillissement démographique de même qu'à la priorité accordée à la stabilité de la cotisation. Les organisations syndicales et les mouvements de femmes par ailleurs, tout en partageant l'objectif gouvernemental d'introduire plus de flexibilité dans la transition travail-retraite, s'opposaient fermement à toute réduction des prestations. La réforme devait être neutre pour les personnes prenant leur retraite à 60 ans, insistaient-ils.

La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) d'une part, et une coalition d'une dizaine de grands groupes de femmes menés par la Fédération des femmes du Québec d'autre part, ont proposé une alternative : conserver la

1. Cette mesure s'ajouterait à une mesure mise en place en 1998 et qui prévoit que les bénéficiaires d'une rente d'invalidité subissent une réduction de 30 % de leur rente lorsqu'ils atteignent 65 ans, leur cas étant assimilé à une retraite anticipée.

possibilité de remplacer les 15 % d'années de revenus plus faibles durant la carrière par le revenu moyen du reste de la carrière et, en s'inspirant de la position gouvernementale, calculer la rente en additionnant toutes les années entre 18 ans et l'âge de retraite, et en divisant la somme par 42 ans¹. De plus, tout gain cotisé alors qu'un participant reçoit déjà la rente du RRQ permettrait une augmentation de la rente à compter de l'année suivante égale à 1/42 de ce gain nouveau. La réforme se ferait donc à coût neutre pour un départ à la retraite à 60 ans, mais introduirait un élément d'incitation additionnelle pour toute retraite prise à une date ultérieure. Ces bonifications se justifient en raison du caractère modeste de la rente versée par le RRQ.

L'absence de consensus sur les coupures envisagées a fait hésiter le gouvernement dans un contexte pré-électoral, et l'embellie des marchés financiers à compter de 2003 a permis un redressement des perspectives financières du Régime de rentes du Québec, ce qui aurait fait apparaître comme moins justifiables encore des coupures de prestations. Les propositions de réforme n'ont donc pas encore été soumises à l'Assemblée nationale, mais des développements récents concernant les régimes complémentaires permettent de croire que cette réforme va revenir très prochainement sur l'agenda politique.

L'enjeu de la rétention de la main-d'œuvre

Jusqu'à la fin des années 1990, les régimes de retraite ont été utilisés, dans le secteur privé en particulier mais égale-

ment dans la fonction publique québécoise à l'occasion d'un programme massif de départs à la retraite en 1997, pour mettre en place des programmes incitatifs de départ à la retraite et ainsi appuyer les employeurs dans leur volonté d'amaigrissement des effectifs. Les déficits actuariels auxquels sont confrontés les régimes de retraite, mais aussi les changements de perspective des employeurs en matière de gestion de la main-d'œuvre dans un contexte de vieillissement et de resserrement du marché du travail, ont entraîné une évolution des mentalités : la rétention de la main-d'œuvre devient maintenant un enjeu important.

Pour sa part, le mouvement syndical prend le contre-pied des discours alarmistes sur les pénuries appréhendées de main-d'œuvre qui rendraient nécessaires un relèvement de l'âge normal de départ à la retraite et des restrictions dans les régimes de retraite. Il s'érige en faux contre une lecture déterministe des implications du vieillissement. Un document de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) préparé pour un colloque sur le vieillissement de la main-d'œuvre en 2003 (FTQ, 2003:12-19) faisait état d'un certain nombre de mécanismes institutionnels ou de marché susceptibles de faire contre-poids au vieillissement de la population mais que les analyses habituelles ont tendance à négliger : l'évolution de la productivité et son impact sur la demande de travail, l'amélioration des conditions de travail comme facteur d'attraction ou de rétention là où des pénuries sont susceptibles de se produire, l'incidence des pratiques discriminatoires à l'embauche sur

1. Le chiffre 42 correspond au nombre d'années dans la période de cotisation (18 à 60 ans) et, en le combinant avec le calcul du 15 % des années à revenu plus faible, génère la même rente à 60 ans que la formule de calcul actuelle.

QUEBEC

l'offre de travail, la culture déficiente de la formation au sein des entreprises ou l'absence de pratiques de mentorat et de transferts d'expertise intergénérationnelles.

Le mouvement syndical a donc insisté sur le fait que la solution passe par un ensemble de mesures touchant aussi bien l'organisation du travail, la « déprécarisation » des emplois à temps partiel, le développement d'une véritable culture de formation dans les milieux de travail, une réduction ou à tout le moins une flexibilité accrue du temps de travail et la mise en place de programmes de retraite progressive (FTQ, 2003:59). En ce qui a trait aux régimes de retraite, le mouvement syndical s'oppose aux réductions de prestations mais préconise plutôt des mesures incitatives.

C'est aussi ce qu'affirme un rapport produit en 2002 par le Conseil consultatif du travail et de la main d'œuvre (CCTM), un organisme national de concertation qui regroupe les principales associations patronales et syndicales du Québec, rapport présenté comme le « fruit d'un consensus entre les parties patronale et syndicale au sein du CCTM » (CCTM, 2002 :6) :

« Les employeurs et les syndicats reconnaissent d'un commun accord que les impacts potentiels ou prévisibles du vieillissement de la main-d'œuvre doivent être pris au sérieux et représentent un enjeu majeur pour les milieux de travail. C'est pourquoi ils affirment aujourd'hui d'une même voix que l'adaptation des milieux de travail au vieillissement de la main-d'œuvre est désormais à l'ordre du jour et s'engagent à prendre des moyens concrets pour faire face ensemble à ce défi » (CCTM, 2002 : 5).

Le rapport souligne que la solution ne passe pas par une remise en question des

acquis en ce qui a trait à l'âge de départ à la retraite : « Le Conseil croit par ailleurs qu'il faut éviter de hausser l'âge d'éligibilité à la retraite tant dans les régimes privés que dans les régimes publics. Il y a d'autres façons de conserver la main-d'œuvre vieillissante au travail que de prendre en otage son régime de retraite » (CCTM, 2002 : 14). Le graphique ci-joint permet de voir l'ensemble des défis identifiés et les mesures préconisées par le Conseil, et donc à la fois par les associations patronales et syndicales.

La flexibilité du temps de travail et la retraite progressive apparaissent donc comme des outils appropriés dans le cadre de l'adaptation des milieux de travail au vieillissement, que ce soit pour des fins de rétention de main-d'œuvre, d'extension de la vie professionnelle ou de recrutement. Quelle que soit la formule utilisée (réduction des heures quotidiennes, hebdomadaires ou annuelles de travail, travail à temps partiel, télétravail, partage d'emploi, droit de refuser de faire des heures supplémentaires, accès à des congés supplémentaires avec ou sans solde, etc.), plusieurs formes de flexibilité du temps de travail vont de pair et n'atteindront leur vrai potentiel qu'avec le développement de la retraite progressive. Or, jusqu'à ce jour, la législation canadienne interdisait aux régimes complémentaires de retraite la mise en place de programmes de retraite progressive (voir encadré 2).

Le niveau limité de rente qui peut être versé pour compenser une baisse de salaire liée à un horaire de travail à temps partiel ou à la prise de congés, mais surtout le fait que toute rente ainsi versée doit être à la seule charge du participant qui devra la rembourser une fois à la retraite, ont fortement limité l'attrait de la

INCITATION A L'ALLONGEMENT DE LA VIE ACTIVE

retraite progressive en pratique. Voilà pourquoi, dès 2002, s'était dégagé un consensus des organisations patronales et syndicales de même que du gouvernement du Québec sur la nécessité pour le gouvernement fédéral de réviser les normes fiscales pour rendre possible la retraite progressive. Quatre mesures étaient réclamées :

« 1. permettre le paiement d'une partie de la rente de retraite et l'accumulation de service aux fins du régime de retraite, simultanément pendant la période de retraite progressive (...);

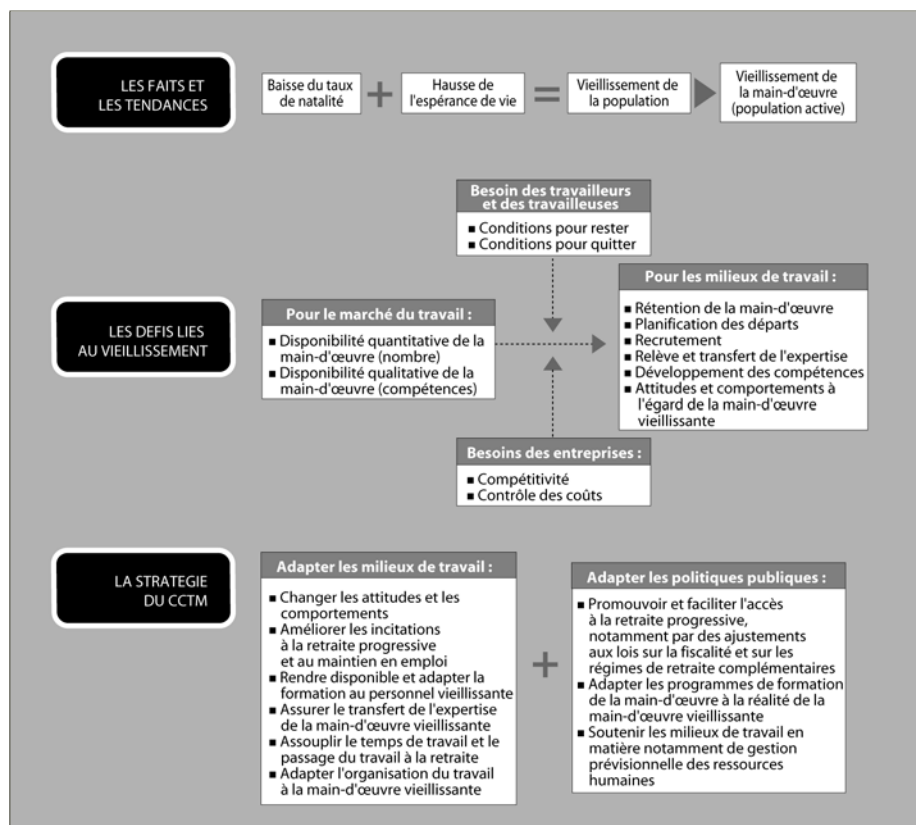
2. permettre plus de souplesse dans le mode de versement de la rente et supprimer l'obligation d'une rente nivelée, particulièrement dans le cas de la retraite progressive (...);

3. permettre le paiement de bénéfices accessoires en cas de retraite progressive, tout comme il est permis de le faire pour la retraite anticipée (...);

4. allonger la période admissible de salaire réduit pouvant être créditée au régime de retraite » (CCTM, 2002b : 4-5).

Le gouvernement québécois, avec l'appui des partenaires sociaux du Qué-

Graphique. Le vieillissement de la main-d'œuvre : les défis pour les milieux de travail et la stratégie du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre



Source : CCTM, 2002a : 11.

Encadré 2

**La législation fiscale, un obstacle
au développement de la retraite progressive**

En plus des normes minimales prescrites par la législation provinciale (ou fédérale dans certains cas), tous les régimes complémentaires de retraite sont soumis à la loi fédérale de l'impôt sur le revenu. En effet, pour pouvoir se prévaloir des avantages fiscaux (déduction des cotisations salariales et patronales de l'impôt sur le revenu des particuliers et des corporations, revenus de placement exempts d'impôt), tout régime de retraite canadien doit recevoir l'agrément de l'Agence du revenu du Canada et se plier à des normes qui, entre autres, fixent des plafonds aux prestations offertes.

Par exemple, sauf dans une situation de réduction des effectifs, un régime de retraite doit prévoir une réduction pour anticipation, à raison de 3 % de la rente par année d'anticipation, dès qu'un participant prend sa retraite sans remplir l'une des trois conditions suivantes : 60 ans d'âge, 30 ans de service ou le total âge + service = 80. On notera que, dans le cas d'une « profession liée à la sécurité publique » (policier, pompier, agent des services correctionnels, contrôleur de la circulation aérienne et pilote de ligne), les critères sont plus généreux : 55 ans d'âge, 25 ans de service ou âge + service = 75. Un régime peut évidemment être *moins* généreux que ces critères, et c'est généralement le cas. Par ailleurs, la loi a été amendée récemment pour faire passer de 69 à 71 ans l'âge à partir duquel le régime de retraite doit commencer le versement d'une rente de retraite, même si la personne n'a pas encore pris sa retraite.

En ce qui a trait à la retraite progressive, l'approche de la loi de l'impôt était particulièrement restrictive : interdiction de pouvoir simultanément accumuler du service et recevoir le paiement d'une partie de la rente, et établissement d'un plafond de cinq ans cumulatifs pendant lesquels un régime peut créditer une pleine année de service alors que la personne ne gagne qu'un salaire réduit, en raison par exemple de l'introduction d'un horaire à temps partiel. La seule porte qui restait, c'était la possibilité pour un participant qui a acquis le droit à une rente de réclamer une « rente temporaire » qui ne peut excéder 40 % du salaire industriel moyen (soit 12 590 € en 2007), mais cette « rente » est en quelque sorte une *avance* qui devra être déduite de la rente versée une fois que le participant prendra sa retraite.

bec, est régulièrement revenu à la charge sur ces questions. Les mêmes orientations se dégagent du Forum des générations tenu en octobre 2004 et ont été retenues par le gouvernement québécois. Des pourparlers ont été amorcés avec le gouvernement fédéral et se sont intensifiés à compter de la fin de 2006. Le dossier a toutefois pris un virage décisif en 2007.

**Des mesures pour favoriser
la retraite progressive**

Lors de son discours sur le budget en février 2007, la ministre des Finances du Québec a rendu public un document qui propose des mesures pour favoriser la retraite progressive et calcule les impacts des nouvelles modalités proposées sur l'offre de travail (Ministère des Finances

INCITATION A L'ALLONGEMENT DE LA VIE ACTIVE

du Québec, 2007). Quelques semaines plus tard, dans le cadre de son discours sur le budget, le ministre fédéral des Finances prend acte que « le gouvernement du Québec a proposé des changements en vue d'autoriser les mécanismes de retraite progressive aux termes de ses règles provinciales sur les pensions » (Flaherty, 2007 : 250), mais les propositions avancées par le ministre fédéral des Finances dans son discours sur le budget sont en deçà des propositions du Québec. Le gouvernement fédéral annonce en même temps que la loi de 1985 sur les prestations de pension, qui régit les régimes complémentaires de retraite sous compétence fédérale, sera amendée pour introduire la retraite progressive. Québec poursuit donc activement les discussions avec le gouvernement fédéral pour faire évoluer sa position et, le 2 octobre 2007, les mesures finalement retenues par le gouvernement fédéral sont rendues publiques (Flaherty, 2007b). Cette fois-ci, elles rejoignent les demandes québécoises.

En vertu des dispositions annoncées, un régime de retraite pourra donc permettre à un participant qui a atteint 60 ans (ou 55 ans s'il a droit à une pension non réduite), de recevoir jusqu'à 60 % de sa pension¹ tout en accumulant du service additionnel pour les fins du régime de retraite. Un régime pourra aussi permettre à ce participant de recevoir des prestations de raccordement², même dans le cas où il continuerait à travailler à temps plein.

Le gouvernement fédéral s'est ainsi rendu à l'argumentation québécoise (Ministère des Finances du Québec, 2007) qui visait deux objectifs complémentaires : d'une part rendre possible la mise en place de programmes de retraite progressive tout en permettant de maintenir la pleine accumulation de crédits de rente, et d'autre part réduire l'attrait financier des mécanismes existants de retraite anticipée en permettant le versement immédiat d'une partie de la rente de retraite, de la prestation de raccordement ou des deux, même au travailleur qui continue à travailler à temps plein.

Dans son discours sur le budget de mai 2007, la ministre des Finances du Québec a déjà annoncé que des modifications seront apportées à la loi québécoise sur les régimes complémentaires de retraite afin de rendre possible l'introduction de mesures de retraite progressive dans les régimes complémentaires de retraite sous compétence provinciale, maintenant que la contrainte des normes fiscales fédérales a été levée. On pourrait s'attendre à ce qu'en même temps le gouvernement du Québec en profite pour introduire certains des amendements au Régime de rentes du Québec sur la table depuis 2003, l'inconnue étant de savoir dans quelle mesure le gouvernement voudra prendre le risque d'y inclure des coupures au niveau des rentes ou préférera s'en tenir aux autres éléments plus consensuels.

-
1. Le participant peut même recevoir sa pleine pension si le Régime lui reconnaît déjà le plafond des années de service qui peuvent être créditées par le Régime de retraite (35 ans par exemple dans certains régimes).
 2. Plusieurs régimes prévoient le versement de prestations additionnelles avant l'âge d'admissibilité aux régimes publics pour tenir compte du fait que le participant n'aura droit aux rentes de ces régimes que lorsqu'il aura atteint l'âge de 60 ou 65 ans selon le cas.

Conclusion

Le débat social au Québec sur l'emploi des travailleurs vieillissants a privilégié davantage jusqu'à ce jour l'adaptation des milieux de travail et la suppression des obstacles réglementaires à la retraite graduelle. Les développements récents indiquent que la suppression de ces obstacles réglementaires est sur le point d'être une réalité.

On pourrait donc anticiper que la retraite progressive va connaître une diffusion plus grande dans les milieux de travail à compter de 2008. Cela dépendra en pratique d'un certain nombre de facteurs. Pour conserver leur main-d'œuvre un peu plus longtemps et favoriser une meilleure planification de la relève, dans quelle mesure les employeurs seront-ils prêts à modifier les régimes de retraite en ce sens et à y investir les fonds nécessaires ? Seront-ils prêts à envisager des aménagements à l'organisation du travail, aux stratégies de formation et aux horaires de travail pour tenir compte de la flexibilité recherchée par les personnels ? Voudront-ils limiter de telles mesures au seul personnel hautement qualifié pour lequel ils font face à des pénuries, ou en faire une approche intégrée à l'ensemble de leurs politiques de ressources humaines ?

De plus, ces développements risquent de se concentrer davantage dans les régimes du secteur public, universitaire, municipal et de la grande entreprise. Non seulement est-ce dans ces secteurs que les régimes complémentaires se concentrent le plus, mais la tendance des dernières années à la fermeture des régimes à prestations définies ou leur conversion en régimes à cotisations définies s'est produite dans le secteur privé. Cette tendance devrait s'amplifier avec l'annonce de nouvelles normes pour le financement

des régimes complémentaires de retraite du seul secteur privé à compter de 2010 et ce, dans un environnement où les régimes émergent de leurs déficits actuariels et peuvent donc être liquidés sans dépenses considérables de la part des promoteurs pour amortir quelque déficit de terminaison que ce soit. Or, les régimes à cotisations définies ne se prêtent pas vraiment à soutenir des mécanismes de retraite graduelle, limitant d'autant les options disponibles pour l'employeur ou la personne salariée.

Le gouvernement québécois profitera probablement des prochains mois pour mettre en place les législations facilitant la retraite progressive dans les régimes complémentaires, mais également dans le Régime de rentes du Québec. Il restera à voir si le gouvernement maintiendra l'approche consensuelle des dernières années, ou choisira, dans un contexte de gouvernement minoritaire à l'Assemblée nationale, de s'attaquer par la même occasion aux modestes prestations de retraite anticipée du RRQ, cherchant ainsi la confrontation sociale avec les organisations syndicales, le mouvement des femmes et les organismes de défense des droits.

Sources :

Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM) (2002a), *Adapter les milieux de travail au vieillissement de la main-d'œuvre. Stratégie du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre*, Montréal, Gouvernement du Québec.

Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM) (2002b), *Avis du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre pour favoriser la prise de la retraite progressive. Adopté lors de la séance régulière du Conseil du 9 mai 2002. Transmis à Monsieur Jean Rochon, ministre d'Etat aux Ressources humaines et au Travail*, Montréal, Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre.

INCITATION A L'ALLONGEMENT DE LA VIE ACTIVE

- Drolet Pierre (2005), *Transition travail-retraite*, Québec, Service des statistiques et sondages, Régie des rentes du Québec.
- Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) (2003), *L'usure au travail n'a pas d'âge. Agir pour notre qualité de vie. Colloque sur le vieillissement de la main-d'œuvre*, Montréal, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec.
- Flaherty James P. (2007a), *Viser un Canada plus fort, plus sécuritaire et meilleur, le plan budgétaire de 2007*, Ottawa, ministère des Finances du Canada.
- Flaherty James P. (2007b), *Propositions législatives et notes explicatives pour mettre en œuvre des mesures résiduelles du budget de 2007 concernant l'impôt sur le revenu*, Ottawa, ministère des Finances du Canada.
- Lizée Michel (1998), « Canada. Réforme du financement des régimes publics de retraite : une viabilité assurée ? », *Chronique internationale de l'IRES*, n°55, novembre, pp.49-56.
- Marshall Katherine, Vincent Ferrao (2007), « Participation des travailleurs âgés à la vie active », *L'emploi et le revenu en perspective*, août, pp.5-12.
- Maser Karen, Thomas Dufour (2001), *Avoirs de retraite privés : 1999*, décembre, *Perspective* : Statistique-Canada.
- Ministère des Finances du Québec (2007), *Favoriser la retraite progressive. Budget 2007-2008*, Québec, Gouvernement du Québec.
- Muller Philippe (2005), « Augmentation des risques assumés par les ménages canadiens », *Revue du système financier*, juin, pp.6-11.
- Régie des rentes du Québec (2003), *Adapter le Régime de rentes aux nouvelles réalités du Québec*, Document de consultation, Québec.
- Régie des rentes du Québec (2006), *Plan stratégique 2006-2011. Bâtir ensemble l'autonomie financière à la retraite des Québécoises et Québécois*, Québec.