



S'ALLIER POUR LA PROSPÉRITÉ

Commentaires du Conseil du patronat du Québec

**présentés dans le cadre de la consultation
publique sur le vieillissement de la main-
d'œuvre et l'avenir de la retraite**

Janvier 2012

Le Conseil du patronat du Québec

Le Conseil du patronat du Québec a pour mission de s'assurer que les entreprises disposent au Québec des meilleures conditions possibles – notamment en matière de capital humain – afin de prospérer de façon durable dans un contexte de concurrence mondiale. Point de convergence de la solidarité patronale, il constitue, par son leadership, une référence incontournable dans ses domaines d'intervention et exerce, de manière constructive, une influence considérable visant une société plus prospère au sein de laquelle l'entrepreneuriat, la productivité, la création de richesse et le développement durable sont les conditions nécessaires à l'accroissement du niveau de vie de l'ensemble de la population.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	5
PRINCIPES	6
L'OPTIMISATION DE L'UTILISATION DES RESSOURCES HUMAINES	7
<i>Conditions et horaires adaptés à la réalité des travailleurs de 55 ans et plus</i>	7
<i>Formation, reconnaissance des compétences et mentorat</i>	7
<i>Plus grande intégration des immigrants au marché du travail</i>	9
LA RÉVISION DES MESURES INCITANT À UNE RETRAITE HÂTIVE	9
<i>Régime de rentes du Québec</i>	9
<i>Sur le plan des régimes de retraite privés</i>	9
<i>En matière de fiscalité</i>	10
L'ÉPARGNE EN PRÉVISION DE LA RETRAITE	10
<i>État de la situation</i>	10
<i>Pistes de solution</i>	11
CONCLUSION	12
ANNEXE	13
Tableau : Résultats par valeur globale de l'indice Mercer Melbourne sur les systèmes de régimes de retraite, 2011	

Commentaires du Conseil du patronat du Québec

présentés dans le cadre de la consultation publique sur le vieillissement de la main-d'œuvre et l'avenir de la retraite

Janvier 2012

INTRODUCTION

Le Conseil du patronat du Québec est heureux de participer aux consultations sur le vieillissement de la main-d'œuvre au Québec et l'avenir de la retraite. Il s'agit, en effet, d'un enjeu de société prioritaire qui interpelle tous les acteurs socio-économiques, et particulièrement les employeurs.

Les travailleurs de 55 ans et plus constituent une précieuse ressource en matière de capital humain. Le prolongement de leur vie active représente un facteur essentiel à une croissance économique plus vigoureuse, tout particulièrement dans un contexte où le vieillissement de la population est plus marqué au Québec que n'importe où ailleurs et que l'âge de la retraite y est plus bas que dans les autres provinces canadiennes et la plupart des pays de l'OCDE. Un prolongement de la vie active de ces travailleurs expérimentés représente aussi un élément susceptible d'améliorer la situation budgétaire du gouvernement dans son ensemble.

Les employeurs du Québec sont très sensibles à la problématique du vieillissement démographique et ouverts à adopter les mesures nécessaires - tout particulièrement sur le plan de l'organisation du travail - pour encourager les travailleurs d'expérience à demeurer plus longtemps à leur service. Plusieurs employeurs l'ont déjà fait et d'autres leur emboîteront sûrement le pas. En fait, chaque entreprise est en mesure de mettre en œuvre les solutions lui convenant le mieux en autant qu'elle puisse compter sur les incitatifs appropriés ainsi qu'un environnement fiscal et réglementaire qui lui offre suffisamment de souplesse.

Par ailleurs, le prolongement de la vie active n'est pas la seule solution pour améliorer la croissance économique du Québec. On ne saurait trop insister sur l'importance des questions reliées à l'investissement privé et à l'amélioration de la productivité. Des propositions portant sur ces sujets déborderaient du cadre des présentes consultations; elles font l'objet toutefois d'autres interventions du Conseil du patronat. Aussi, des mesures assurant une utilisation optimale de toutes les ressources dans l'économie, la lutte au décrochage scolaire, une meilleure adéquation entre la formation et les besoins du marché du travail, et l'entrepreneuriat sont autant de facteurs permettant de relever le défi démographique que nous devons affronter.

Le rapport de la Commission nationale sur la participation au marché du travail des travailleuses et travailleurs expérimentés de 55 ans et plus (ci-après « le Rapport ») mentionne d'ailleurs plusieurs de ces facteurs. Le Conseil du patronat partage globalement les constats établis dans ce rapport très riche et fouillé, ainsi que plusieurs des pistes de solution proposées. Il s'oppose toutefois à toute solution qui se traduirait par une augmentation du fardeau réglementaire ou financier des entreprises.

PRINCIPES

Avant de nous prononcer sur un ensemble de propositions concrètes, nous tenons à énoncer certains principes qui, selon nous, devraient guider toute modification éventuelle en matière de politiques gouvernementales :

- Premièrement, comme nous l'avons mentionné en introduction, les entreprises, en général, sont capables de s'ajuster. Certaines mesures peuvent cependant faciliter et accélérer cet ajustement et celles à prendre devraient être incitatives et non coercitives. À cet effet, le Conseil du patronat estime que les incitatifs financiers sont sans doute les plus efficaces.
- Les mesures devraient aussi être flexibles, autant pour les employés que pour les employeurs. En effet, même si l'espérance de vie continue d'augmenter, certaines personnes peuvent se trouver dans l'obligation d'écourter involontairement leur période de vie active. Les entreprises peuvent également se voir obligées de réduire leurs effectifs pour assurer leur survie ou peuvent avoir des besoins que les travailleurs plus âgés ne peuvent pas combler.
- Les mesures ne devraient pas se traduire en coûts « nets » pour les finances publiques ou le régime public de retraite (RRQ).
- Les stratégies à adopter pour affronter le vieillissement démographique ne doivent pas contribuer à augmenter le fardeau financier des régimes de retraite des entreprises, ni le coût de la rémunération globale, ni entraîner des contraintes réglementaires supplémentaires.
- En ce qui touche la question de l'épargne retraite, il importe que les changements éventuels n'impliquent pas de transférer le fardeau aux générations futures, ni nuire à la compétitivité des entreprises. Ils ne doivent pas déresponsabiliser les individus. Ces changements ne doivent finalement pas être disproportionnés, mais être plutôt à la mesure du problème.

La suite de nos commentaires respecte l'ordre de présentation du Rapport, et met l'accent sur les aspects que nous jugeons les plus pertinents pour les employeurs.

L'optimisation de l'utilisation des ressources humaines

Conditions et horaires adaptés à la réalité des travailleurs de 55 ans et plus

Des conditions de travail plus favorables peuvent inciter des travailleurs à rester plus longtemps sur le marché du travail, toutes choses étant égales par ailleurs. En janvier 2011, le Conseil du patronat a publié les résultats d'un sondage effectué par la firme Léger Marketing auprès d'un échantillon représentatif de 350 dirigeants d'entreprises du Québec. Ces derniers se montrent très sensibles à la problématique du vieillissement démographique et se disent prêts à adopter les mesures nécessaires – tout particulièrement sur le plan de l'organisation du travail – pour encourager les travailleurs d'expérience à demeurer plus longtemps à leur service¹.

Alors que 73 % d'entre eux jugent que la mise en place de mesures afin de permettre le maintien en emploi des travailleurs âgés de 55 ans et plus est importante pour leur entreprise, ils se disent disposés, dans une proportion respective de 79 % et 78 %, à réduire les heures de travail et à offrir plus de flexibilité quant aux horaires de travail afin de conserver ou maintenir ces travailleurs d'expérience.

Près de huit répondants sur dix (79 %) seraient également en accord pour que les gouvernements fédéral et provincial modifient les régimes de retraite publics afin de procurer des incitatifs pour encourager les personnes d'expérience à rester plus longtemps sur le marché du travail.

Malgré ces résultats très encourageants, l'objectif de sensibiliser les employeurs à la nécessité de s'adapter rapidement au profil vieillissant de la main-d'œuvre demeure sans doute pertinent.

Nous sommes également d'avis que des incitatifs financiers offerts aux entreprises pour effectuer un exercice de gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre pourraient certainement aider certaines d'entre elles à le faire, ce qui résulterait en une meilleure planification des besoins présents et à venir.

Formation, reconnaissance des compétences et mentorat

Depuis un certain temps, les employeurs notent que la main-d'œuvre qualifiée se fait de plus en plus rare, et cette situation constitue pour eux une préoccupation grandissante. Une meilleure adéquation entre la formation et les besoins du marché du travail représenterait une des solutions les plus indiquées pour composer avec cette problématique, tout en étant un moyen intéressant d'augmenter la productivité. À cet égard, le Conseil du patronat a déjà soumis plusieurs propositions lors des consultations sur l'adéquation entre la formation et les

¹ *Étude auprès des dirigeants d'entreprises sur les facteurs déterminants de la prospérité*, réalisée par la firme Léger Marketing à la demande du Conseil du patronat du Québec, décembre 2010, p. 31 à 34
<http://www.cpq.qc.ca/assets/files/sondages/2011/sondage0111.pdf>

besoins du marché du travail, qui ont été tenues au printemps 2011. S'il fallait résumer en quelques mots l'essence de ces propositions, ce serait de favoriser, par tous les moyens, une plus grande flexibilité et d'ajuster l'offre de formation de façon à mieux l'adapter aux personnes en emploi. De façon générale, le Conseil du patronat estime que les treize pistes d'action proposées en juin 2011 à l'issue des travaux des consultations devraient être mises de l'avant.

Plus spécifiquement, dans un marché du travail en pleine effervescence, la formation s'avère essentielle au recyclage et à l'adaptation des travailleurs de 55 ans et plus. Une bonne adéquation et une reconnaissance officielle de leurs compétences devraient leur permettre, par ailleurs, de continuer à participer activement et de manière efficace au marché du travail. Dans cette perspective, différentes mesures peuvent être mises en œuvre :

- Mettre en place un dispositif de voie rapide (« fast track ») de reconnaissance des compétences des travailleurs âgés licenciés.
- Inviter Emploi-Québec à créer un répertoire d'experts - retraités ou en voie de le devenir - qui seraient embauchés pour favoriser un bon transfert des connaissances, soit en évaluant les compétences des travailleurs, dans une optique de reconnaissance des compétences, soit en offrant de la formation, notamment dans le cadre du programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT). Les compétences acquises seraient alors officiellement reconnues par l'État, et les mises à niveau requises seraient offertes aux travailleurs devant acquérir des compétences manquantes. Cette proposition s'avère notamment très avantageuse pour les PME qui ne disposent habituellement pas des ressources nécessaires pour assurer une formation et une reconnaissance des compétences acquises. Cette proposition permettrait également une utilisation plus optimale des travailleurs d'expérience.
- Les travailleurs plus expérimentés pourraient « coacher » les plus jeunes et les stagiaires.
- Dans la même veine, faire en sorte que les jeunes retraités qui voudraient travailler davantage « à leur compte » puissent bénéficier d'un soutien adéquat.
- Nous sommes d'accord par ailleurs avec la proposition du Rapport d'accorder un crédit d'impôt à la formation à toute entreprise du secteur privé qui prend à sa charge les dépenses de formation d'un employé travaillant au Québec, âgé de 50 ans et plus. Nous ne croyons toutefois pas qu'il soit indiqué d'augmenter le pourcentage de la masse salariale que les employeurs doivent consacrer à la formation (1 %). Plusieurs entreprises investissent déjà beaucoup plus que 1 % de leur masse salariale à ce chapitre, mais d'autres n'ont peut-être pas les moyens de le faire chaque année.

Plus grande intégration des immigrants au marché du travail

Se tourner vers l'immigration constitue certes une des solutions à privilégier pour relever le défi démographique. À cet égard, il est prioritaire, selon nous, et dans l'intérêt de toutes les parties, d'arrimer davantage l'immigration aux besoins du marché du travail et de l'économie du Québec.

La révision des mesures incitant à une retraite hâtive

Régime de rentes du Québec

Le gouvernement a procédé récemment à plusieurs modifications souhaitables au Régime de rentes du Québec, en particulier :

- L'augmentation du coefficient d'ajustement actuariel pour une retraite avant ou après 65 ans².
- L'élimination du critère de cessation d'emploi pour toucher une rente de la RRO³.

Nous estimons cependant qu'il y aurait sans doute lieu d'explorer d'autres changements en tenant un débat, entre autres, sur l'âge d'admissibilité à la rente (60 ans). À cet effet, dans une consultation interne menée auprès de nos membres récemment, 80 % des répondants se sont montrés en faveur de repousser cet âge de 60 à 62 ans sur une période de 10 à 20 ans. Il vaut mieux discuter de cette question dès maintenant alors que le gouvernement n'est pas aux prises avec une crise financière, contrairement à certains pays d'Europe actuellement. Des mesures particulières devraient être prévues pour les personnes de 60 ans ayant des difficultés à demeurer sur le marché de l'emploi. Rappelons qu'au Québec, l'âge moyen de la retraite en 2011 était de 60,9 ans contre 62,3 en moyenne au Canada et 62,7 en Ontario. Cela ne poserait pas de problème si notre richesse collective était plus élevée qu'ailleurs au Canada, ce qui n'est malheureusement pas le cas.

Sur le plan des régimes de retraite privés

- Plusieurs régimes de retraite privés ont incorporé, au fil des ans, des dispositions qui favorisent la prise de retraite anticipée. Il faudrait trouver les moyens d'inverser ces incitatifs et la tendance à laquelle ils donnent naissance. La retraite anticipée ne devrait plus être considérée comme un droit.
- La réglementation devrait pouvoir offrir de la souplesse pour permettre l'ajustement des avantages d'une retraite anticipée et la bonification d'une retraite plus tardive.

² Ce coefficient passera de 0,5 % à 0,6 % par mois pour une retraite avant 65 ans à partir de janvier 2014; l'augmentation est proportionnelle à la rente pour éviter de pénaliser les travailleurs à faible revenu. Le coefficient sera augmenté de 0,5 % à 0,7 % pour une retraite après 65 ans à compter de 2013.

³ À compter du 1^{er} janvier 2014.

- Afin d'encourager les travailleurs à rester plus longtemps en emploi dans le secteur public et donner l'exemple au secteur privé, le gouvernement devrait envisager d'apporter les modifications nécessaires dans ses régimes de retraite.
- Pour ce qui est de la retraite progressive, force est de constater que les entreprises ne recourent pas beaucoup aux dispositions apportées par le projet de loi n^o 68⁴. Peut-être le feront-elles éventuellement ou, encore, faudrait-il envisager de modifier les dispositions afin de les rendre plus attrayantes pour les employeurs.
- Dans toutes les situations, les mesures devraient pouvoir s'appliquer « au cas par cas », à la discrétion de l'employeur, et résulter d'un accord entre l'employeur et l'employé.

En matière de fiscalité

- Le budget 2011-2012 prévoit la mise en place graduelle d'un crédit d'impôt pour les travailleurs d'expérience à compter du 1^{er} janvier 2012. Ce crédit visera à compenser l'impôt du Québec à payer sur les 10 000 \$ de revenu de travail excédant les premiers 5 000 \$ pour les personnes âgées de 65 ans et plus. Il faudrait peut-être également examiner la possibilité d'étendre cette mesure aux travailleurs de 60 à 64 ans. Une analyse de ces mesures devrait se faire dans une perspective d'avantages-coûts.
- Les gouvernements accordent présentement un crédit d'impôt pour revenu de pension et permettent aux contribuables de partager avec leur conjoint leur revenu de retraite, mais non leur revenu d'emploi. Il faudrait peut-être se pencher sur cette question.

L'épargne en prévision de la retraite

État de la situation

D'emblée, il est utile de rappeler certains constats à ce sujet. Sur le plan international, le Canada se classe relativement bien en matière d'épargne retraite. Par exemple, l'indice mondial Mercer Melbourne sur les systèmes de régimes de retraite, qui compare les systèmes de régimes de retraite de nombreux pays (16 en 2011), classe le Canada en cinquième position, devant notamment les États-Unis, le Royaume-Uni et la France. Il est intéressant de noter qu'au chapitre de la suffisance de l'épargne retraite, le Canada se classe en deuxième position, derrière les Pays-Bas (voir le tableau en annexe).

⁴ *Loi modifiant la Loi sur les régimes complémentaires de retraite, la Loi sur le régime de rentes du Québec et d'autres dispositions législatives*, projet de loi sanctionné en juin 2008.

Nous reconnaissons que l'épargne retraite constitue un défi de taille pour un grand nombre de personnes, particulièrement les travailleurs dont le salaire se situe entre 30 000 \$ et 72 000 \$. Le Rapport note que la Régie estime que 46 % de l'ensemble des ménages québécois ne seront pas en mesure d'atteindre un taux de remplacement de leur revenu de 60 % si les travailleurs continuent de prendre leur retraite à 62 ans⁵. Il faut bien noter que le problème de sécurité financière à la retraite n'est pas généralisé; il n'est donc pas nécessaire d'adopter des solutions de portée universelle.

Il faut rappeler par ailleurs que, pour financer leur retraite, les Canadiens investissent non seulement dans des comptes de pension et d'épargne, mais aussi dans d'autres actifs comme une habitation dont ils sont le propriétaire-occupant, ou dans divers véhicules financiers.

Ils peuvent choisir aussi de travailler à temps plein ou à temps partiel pendant quelques années de plus dans la perspective d'un prolongement de l'espérance de vie en santé. Depuis l'instauration des régimes publics dans les années 60, les Québécois passent 10 ans de moins au travail et 20 ans de plus à la retraite. Ils épargnent aussi moins aujourd'hui qu'à l'époque au cours de chaque année de leur vie active. Le prolongement de leur vie active constituerait d'emblée une amorce de solution.

Pistes de solution

Comme nous l'avons souligné, trois principes généraux doivent guider les changements éventuels : ne pas transférer le fardeau aux générations futures, ne pas nuire à la compétitivité des entreprises et ne pas déresponsabiliser les individus.

Tout changement, par ailleurs, devrait favoriser une amélioration nette de l'épargne et non provoquer la substitution d'une forme d'épargne à une autre, en encourageant, par exemple, le remplacement de l'épargne qui se fait actuellement dans différents véhicules du secteur privé par une épargne de nature publique.

Pour encourager davantage l'épargne retraite, il faudrait laisser une certaine liberté aux individus, tout en offrant des options d'épargne supplémentaires. Un régime obligatoire ne respecterait pas les préférences des travailleurs.

Dans un sondage SOM effectué pour Question Retraite en juillet 2011, on demandait à un échantillon de travailleurs de 25 à 44 ans qui ne bénéficient pas d'un régime de retraite offert par leur employeur si, l'occasion leur étant offerte, ils opteraient pour une augmentation de salaire immédiate ou la possibilité de participer à un régime de retraite. Il est intéressant de noter que leurs réponses se répartissent presque également entre les deux options. Dans une proportion de 50 %, ils choisiraient en effet un salaire plus élevé contre 47 % qui opteraient pour un régime de retraite (3 % d'indécis). En 2003, les

⁵ Plus spécifiquement, 58 % des personnes seules dont le revenu annuel se situe entre 20 000 \$ et 35 000 \$ ou des ménages dont les revenus combinés sont entre 33 000 \$ et 58 000 \$, et 53 % des familles dont le revenu se situe entre 58 000 \$ et 80 000 \$.

résultats à la même question penchaient plutôt du côté du régime de retraite avec 55 % qui choisiraient un régime complémentaire de retraite, et 40 % un salaire plus élevé.

À l'instar des auteurs du Rapport, nous estimons qu'augmenter les cotisations au Régime de rentes du Québec n'est pas la voie à suivre. Au même titre que toute hausse des taxes sur la masse salariale, une telle augmentation aurait un impact négatif sur l'emploi, les salaires et la compétitivité des entreprises. Rappelons que les entreprises au Québec doivent déjà acquitter des taxes sur la masse salariale plus élevées qu'ailleurs en Amérique du Nord. De plus, une bonne part des cotisations prélevées auprès des employeurs et des travailleurs à des fins d'épargne retraite n'est pas disponible dans l'immédiat pour la consommation ou l'investissement. Si on envisageait l'augmentation de ces cotisations, il faudrait certainement considérer, en contrepartie, la possibilité de repousser l'âge normal de la retraite (65 ans) comme plusieurs pays le font présentement à travers le monde. Depuis l'instauration des régimes de retraite publics dans les années 60, les Québécois passent 10 ans de moins au travail et 20 ans de plus à la retraite.⁶

Des régimes volontaires d'épargne retraite (RVER) annoncés dans le dernier budget et présentement à l'étude, bien conçus, contribueront sûrement grandement à améliorer la situation. De tels régimes devraient respecter la taille des entreprises et tenir compte de la réalité des travailleurs à faible revenu. Une adhésion automatique avec droit de retrait et de bonnes options par défaut augmenteraient considérablement le nombre d'adhérents. Une révision de la réglementation entourant les régimes de retraite à prestations déterminées (RRPD) dans le secteur privé, effectuée dans le but d'assurer leur survie, devrait favoriser également l'amélioration de l'épargne retraite. La poursuite et l'intensification des efforts d'éducation et de sensibilisation aux besoins à la retraite et à l'importance de l'épargne sont certainement aussi nécessaires. Il y a fort à parier qu'une fois bien informés et sensibilisés, les gens modifieraient leur comportement, comme ils l'ont fait pour d'autres problématiques sociales. On remarque, par ailleurs, qu'il y a un grand besoin d'information sur l'utilisation qui peut être faite des fonds cumulés une fois que la personne arrive à la retraite. Des efforts devraient également être consentis à ce chapitre.

EN CONCLUSION

Nous espérons que nos commentaires contribueront à la réflexion sur cette importante question du vieillissement de la main-d'œuvre québécoise et de l'avenir de la retraite. Les nouvelles réalités démographiques et socio-économiques recommandent une adaptation de nos façons de faire. Des mesures incitatives, une réglementation offrant davantage de souplesse, des efforts de sensibilisation et d'éducation auprès des employeurs, des travailleurs et du grand public font partie des éléments de solution.

⁶ Estimations de l'économiste Pierre Fortin.

ANNEXE

Résultats par valeur globale de l'indice Mercer Melbourne sur les systèmes de régimes de retraite, 2011

Pays	Rang			Valeur globale de l'indice	Valeurs des sous-indices		
	2011	2010	2009		Suffisance	Viabilité	Intégrité
Pays-Bas	1	1	1	77,9	75,9	70,8	91,4
Australie	2	4	2	75,0	73,6	71,4	82,4
Suisse	3	2	-	72,7	70,4	67,7	83,5
Suède	4	3	3	72,0	65,6	73,6	79,9
Canada	5	5	4	69,1	74,1	55,8	79,7
Royaume-Uni	6	6	5	65,7	67,8	49,8	84,5
Chili	7	7	7	64,9	53,1	67,8	79,8
Pologne	8	-	-	58,6	64,3	40,7	74,5
Brésil	9	8	-	58,4	71,0	27,3	81,7
États-Unis	10	10	6	58,1	58,7	54,4	62,5
Singapour	11	9	8	56,7	41,9	60,9	74,5
France	12	11	-	54,4	73,6	30,7	56,8
Allemagne	13	12	9	54,2	63,5	36,4	64,4
Japon	14	13	11	43,9	44,1	28,4	65,2
Inde	15	-	-	43,4	37,3	39,4	58,8
Chine	16	14	10	42,5	48,1	30,6	50,1
Moyenne				60,5	61,4	50,4	73,1

Source : <http://www.mercer.com/press-releases/1427600>