



**Confédération  
CSN des syndicats nationaux**

Mémoire présenté  
par la  
Confédération des syndicats nationaux

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

par les ministères  
de l'Emploi et de la Solidarité sociale  
et des Finances

10 février 2012

Confédération des syndicats nationaux  
1601, av. De Lorimier  
Montréal (Québec) H2K 4M5  
Tél. : 514 598-2271  
Télec. : 514 598-2052  
[www.csn.qc.ca](http://www.csn.qc.ca)

## Table des matières

Présentation de la CSN.....	5
Première partie – Vieillissement de la main-d’œuvre .....	6
La situation d’emploi et du vieillissement de la population québécoise .....	6
La retraite, un choix de vie différent .....	7
La gestion des ressources humaines.....	9
A. L’organisation du travail.....	9
B. La sensibilisation des employeurs à l’importance grandissante des travailleurs âgés.....	9
C. L’accès à la formation.....	10
D. L’accès aux mesures actives .....	11
E. L’utilisation de l’assurance emploi comme levier financier pour la formation de la main-d’œuvre et des mesures d’aide à l’emploi.....	11
F. Agir sur d’autres leviers.....	11
Deuxième partie – L’avenir de la retraite.....	13
Régime des rentes du Québec.....	13
Régime complémentaire de retraite .....	14
Principes devant guider la réforme .....	15
Solution privilégiée par la CSN.....	17
Conclusion .....	20



## **Présentation de la CSN**

La Confédération des syndicats nationaux (CSN) est une organisation syndicale composée de plus de 2100 syndicats qui regroupe plus de 300 000 travailleuses et travailleurs réunis sur une base sectorielle ou professionnelle dans huit fédérations, ainsi que sur une base régionale dans treize conseils centraux, pour l'ensemble du territoire du Québec.

Depuis plusieurs années, la CSN se préoccupe des questions du vieillissement de la population, des travailleuses et travailleurs expérimentés et des régimes de retraite, tant publics que privés. La CSN a organisé plusieurs journées de réflexion sur les questions relatives aux régimes de retraite et au vieillissement au travail où les thèmes abordés étaient l'intensification du travail, l'aménagement du temps de travail, la retraite progressive, la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre, la formation continue des travailleuses et travailleurs expérimentés et le transfert des connaissances et des compétences, la gestion des régimes de retraite et leur avenir. Malheureusement, ces problématiques sont toujours d'actualité, et ce, malgré les différents rapports, forums et commissions organisés par le gouvernement du Québec. Néanmoins, le rapport de la Commission nationale sur la participation au marché du travail des travailleuses et travailleurs expérimentés de 55 ans et plus (CNPMT), déposé en juin 2011, nous offre l'opportunité de réactualiser le débat et de développer une stratégie avec l'ensemble des acteurs économiques.

En tant qu'acteurs importants du marché du travail au Québec, nous sommes heureux de présenter notre point de vue dans le cadre de la consultation publique sur le vieillissement de la main-d'œuvre et l'avenir de la retraite, initiée par les ministères de l'Emploi et de la Solidarité sociale et des Finances. Cependant, il nous faut, une fois de plus, déplorer le type de consultation auquel nous sommes conviés. En effet, des délais trop courts, des consultations en ligne pour lesquelles nous ignorons à qui l'on s'adresse et comment seront traités les commentaires reçus sont devenues légion. Pour la CSN, il est impératif que le gouvernement se dote d'un processus de consultation qui soit transparent et qui laisse aux organisations le temps nécessaire pour produire leurs commentaires.

## **Première partie – Vieillissement de la main-d'œuvre**

En juin 2011, la Commission nationale sur la participation au marché du travail des travailleuses et travailleurs expérimentés de 55 ans et plus (CNPMT), a remis à madame Julie Boulet, ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, et à monsieur Raymond Bachand, ministre des Finances, son rapport portant sur le vieillissement de la main-d'œuvre et l'avenir des retraites.

Ce rapport propose une série de pistes d'action axées sur trois fronts :

- La gestion des ressources humaines
- La productivité et l'immigration
- Les mesures incitant à la retraite hâtive.

Ainsi ces pistes d'action servent de base à la présente consultation, en prévision du dépôt d'une stratégie gouvernementale pour le maintien et l'intégration en emploi des travailleuses et travailleurs expérimentés prévu au printemps 2012.

### ***La situation d'emploi et du vieillissement de la population québécoise***

Selon la CSN, les craintes actuelles sur les départs à la retraite ne doivent pas être associées à un problème de vieillissement de la population, mais plutôt à un problème de volume de main-d'œuvre. Nous devons nous rappeler que pendant les années 80-90, les travailleuses et travailleurs vieillissants étaient considérés comme une main-d'œuvre improductive qu'il fallait mettre au rancart pour faire de la place aux jeunes. Compte tenu d'un taux de chômage élevé, les pratiques de gestion de la main-d'œuvre ont privilégié, entre autres, les mises à la retraite prématurée et l'abaissement de l'âge de la retraite. Ainsi les régimes privés de retraite développés dans les années 70 ont permis des programmes de départs prématurés à la retraite plutôt que de mises à pied. Ils ont donc été, à certains égards, un paravent pour ce qui aurait dû s'appeler du chômage.

Maintenant que les employeurs craignent une rareté de la main-d'œuvre, certains acteurs économiques parlent de plus en plus de repousser l'âge de la retraite de nos régimes publics ou se scandalisent de l'âge hâtif où se prend la retraite, car la main-d'œuvre vieillissante serait devenue une ressource inestimable d'expérience qu'il faut garder, d'où l'idée du vieillissement productif. Voilà un virage à 180 degrés!

Sans reprendre l'ensemble des données statistiques du marché du travail, il y a certaines données qu'il faut souligner.

Au Québec, le taux de chômage en 2011 pour les 55 ans et plus est de 7,6 % comparativement à 6,5 % pour les 25-54 ans et la durée de chômage est de 28 semaines comparativement à 20,8 semaines pour les 25-54 ans. Si nous isolons les 60-64 ans, les données sont plus alarmantes, puisque leur taux de chômage

est de 9,7 %. Il n'est donc pas étonnant de constater que les travailleuses et travailleurs de 60 ans et plus prennent leur retraite, faute d'emploi.

Selon plusieurs acteurs économiques, la problématique de la rareté de la main-d'œuvre au Québec serait la prise hâtive de la retraite. Qu'en est-il vraiment? Selon Statistique Canada, en 2010, l'âge effectif moyen de la prise de la retraite au Québec est de 61 ans comparativement à 62,1 ans au Canada. Cet écart d'un an n'est pas un facteur déterminant dans la situation de l'emploi au Québec, d'autant plus que plusieurs travailleuses et travailleurs prennent leur retraite par obligation, considérant la « pénibilité » du travail, l'absence de souplesse des horaires de travail et la difficulté de trouver un nouvel emploi à la suite d'un licenciement.

### ***La retraite, un choix de vie différent***

Selon Statistique Canada 44,7 % des travailleuses et travailleurs ont pris leur retraite avant 60 ans en 2008-2009. Mais, est-ce que prendre sa retraite signifie la fin d'une vie active dans la société? Nous ne le croyons pas! Une étude<sup>1</sup> récente a révélé que 64 % des Québécoises et des Québécois qui prendront leur retraite ont l'intention de travailler pendant celle-ci. Cependant, cette façon d'entrevoir la retraite serait différente pour les hommes et les femmes. Ces dernières ayant, dans une plus forte proportion que les hommes, l'intention de se retirer complètement du marché du travail<sup>2</sup>.

La façon d'appréhender cette étape de la vie serait aussi différente selon le secteur d'activité, mais surtout elle est différente selon le niveau de revenu qui à ce moment de la vie est largement conditionné par la participation ou non, à un régime complémentaire de retraite.

Parmi les facteurs qui peuvent influencer le choix de demeurer actif ou non, soulignons les questions de l'aménagement du temps de travail, les départs involontaires provoqués par des licenciements ou par des fermetures d'entreprises, l'état de santé et le niveau de revenu à la retraite.

Par ailleurs, l'état de santé de la population doit également être pris en compte. Ainsi, l'espérance de vie de la population québécoise a fait un bond de douze ans, passant de 66 ans en 1950 à 79,6 ans en 2010 pour les hommes et de 71 ans à 83,6 ans pour les femmes. L'état de santé des personnes de plus de 65 ans est donc de loin supérieur à ce qu'il était.

Devant un tel constat et compte tenu de l'âge moyen auquel les gens pensent prendre leur retraite, nous pouvons croire que la majorité des personnes

---

<sup>1</sup> Banque Scotia par Harris/Décima, 2010

<sup>2</sup> Une recherche de l'ISQ menée en 2008 indique que 58% des femmes souhaitent se retirer complètement du marché du travail comparativement à 36% des hommes

retraitées pourront être actives pendant une quinzaine d'années, et ce, sous différentes formes (bénévolat, emploi à temps partiel, travail autonome ou autre).

Si plusieurs personnes ont choisi de prendre leur retraite, d'autres, pour des raisons de santé, n'ont pas eu le choix, « *la santé étant un facteur majeur de la prise de retraite – plus ou moins la moitié des retraites dites involontaires* »<sup>3</sup>. Il est donc primordial que la prise de retraite demeure un choix individuel et libre. Ce choix est de moins en moins le résultat de l'âge, il est davantage lié à l'état de santé de l'individu et à ses conditions de travail.

Par ailleurs, plusieurs pays de l'OCDE préconisent, essentiellement pour des raisons de finances publiques, la réforme des régimes publics de retraite en augmentant l'âge de la retraite et en diminuant les bénéfices de ces régimes afin de forcer les travailleuses et travailleurs de 55 ans et plus à demeurer au travail. Selon Martin O'Brien, « *Même si elles peuvent alléger les inquiétudes sur l'avenir des budgets..., les réformes des retraites risquent d'échouer si elles ne sont pas complétées par des politiques du marché du travail* »,<sup>4</sup> ces mesures sont inefficaces pour stimuler l'activité des travailleuses et travailleurs de 55 ans et plus sur le marché du travail; ce sont plutôt les conditions « facilitantes » du marché de l'emploi qui favorisent le maintien.

Si nous voulons que les travailleuses et travailleurs de 55 ans et plus demeurent actifs, nos actions doivent viser des mesures de maintien au travail, plus particulièrement par l'aménagement du temps de travail, l'organisation du travail, l'amélioration des avantages pécuniaires et l'allègement de la « pénibilité » du travail. Tel que souligné précédemment, la grande majorité des travailleuses et travailleurs veulent continuer à travailler, mais différemment et à leur rythme. Les grandes chaînes de magasins de rénovation l'ont compris.

Mais s'il y a une offre d'employabilité pour les personnes de 55 ans et plus, nous pouvons nous interroger sur la volonté des employeurs de les embaucher. En effet, selon un récent sondage du Conseil du patronat du Québec<sup>5</sup>, au moins 20 % des entrepreneurs interrogés ne sont pas disposés à mettre en place des mesures pour maintenir ou conserver leurs travailleuses et travailleurs de 55 ans et plus. Si nous souhaitons mettre des mesures efficaces de rétention des travailleuses et des travailleurs vieillissants, nous devrions avoir aussi une préoccupation particulière pour ceux qui sont âgés de 45 à 54 ans : ce sont nos futurs retraités. Nous devons leur fournir les conditions nécessaires pour demeurer actifs le plus longtemps possible. En plus d'améliorer l'organisation du travail et d'en réduire

---

<sup>3</sup> Lagacé, C, (2007), « *Maintien en emploi, retraite et santé. Une recension de la littérature* » p.9

<sup>4</sup> O'Brien, Martin, « *Activité des hommes âgés dans les pays de l'OCDE : réforme des retraites et « armée de réserve de travailleurs* » », (2010), revue internationale du travail, vol.149, no.3

<sup>5</sup> Conseil du patronat du Québec, *Étude auprès des dirigeants d'entreprises sur les facteurs déterminants de la prospérité*, 2010.

la « pénibilité », la formation en milieu de travail et la reconnaissance des acquis seront des atouts majeurs pour rester dans l'entreprise ou pour se trouver un autre emploi, si nécessaire.

### ***La gestion des ressources humaines***

Comme le souligne le rapport de la Commission nationale sur la participation au marché du travail des travailleuses et travailleurs expérimentés de 55 ans et plus, il faut atténuer les effets démographiques pour permettre à la société québécoise de maintenir une croissance économique. Et cela en maximisant le nombre de travailleuses et de travailleurs désireux de demeurer actifs sur le marché du travail, qu'ils aient pris leur retraite ou non. Nous l'avons souligné précédemment, beaucoup d'entre eux veulent contribuer activement au développement du Québec, mais pas à n'importe quel prix.

Le rapport de la Commission suggère certaines pistes d'action afin de créer un environnement propice à une participation plus active des travailleuses et travailleurs expérimentés. Nous en commenterons, ci-après, quelques-unes qui ont retenu notre attention à divers degrés.

#### **A. L'organisation du travail**

Nous adhérons à la prémisse de départ, soit celle de bien connaître le portrait de la main-d'œuvre actuel et les besoins à court et à moyen terme afin de mieux gérer les ressources humaines disponibles. Nous recommandons de confier à Emploi-Québec le mandat d'élaborer un plan d'action pour mobiliser et outiller les employeurs pour la mise en place d'un vaste exercice de gestion prévisionnel de la main-d'œuvre dans les entreprises de plus de vingt employé-es. Ce vaste plan de gestion prévisionnel doit se faire avec le soutien d'Emploi-Québec et il doit favoriser l'implication des partenaires syndicaux et des employé-es afin d'en assurer le succès. Par contre, nous ne croyons pas pertinente la création de programmes de subvention ou de crédit d'impôt pour un tel exercice.

Il est indéniable que le gouvernement du Québec doit être le leader dans cette démarche en adoptant une véritable stratégie de gestion prévisionnelle de sa main-d'œuvre et de gestion des ressources humaines, et cela en collaboration avec ses partenaires syndicaux.

#### **B. La sensibilisation des employeurs à l'importance grandissante des travailleurs âgés**

Depuis plusieurs années, les partenaires du marché du travail sensibilisent les employeurs au rôle important que jouent les travailleuses et travailleurs expérimentés sur le marché du travail. Malheureusement, le message ne passe pas. Dans ce contexte, nous sommes sceptiques sur la pertinence d'une campagne de valorisation des travailleuses et travailleurs expérimentés

auprès des employeurs. S'il y a une campagne publique à faire, nous croyons qu'elle doit porter sur la valorisation de la formation et la reconnaissance des compétences auprès des travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus; ceci afin de développer une véritable culture de la formation continue.

### **C. L'accès à la formation**

Si nous voulons retenir les travailleuses et travailleurs expérimentés sur le marché du travail, il est primordial que l'accès à la formation soit le plus large possible, et accompagné de mesures « facilitantes ». Il faut que les entreprises investissent dans la mise à jour des connaissances et des compétences de leurs travailleuses et travailleurs expérimentés. Il s'agit d'une question que les entreprises ne doivent pas négliger. Il faut développer et étendre une culture de la formation continue à l'ensemble des entreprises québécoises.

C'est pourquoi nous recommandons que toutes les entreprises soient assujetties à la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, plutôt que de relever le pourcentage de la masse salariale à 2 %, tel que suggéré par la CNPMT. Considérant le maintien du pourcentage actuel de la masse salariale consacré à la formation, il n'est pas approprié d'instaurer un taux de 200 % des dépenses de formation pour les travailleuses et travailleurs de 50 ans et plus, car, selon nous, cela réduira l'accessibilité aux dépenses en formation pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs.

Pour les travailleuses et les travailleurs expérimentés, il faut valoriser les compétences et les connaissances acquises tout au long de leur carrière professionnelle, en faisant de la reconnaissance des acquis et des compétences la pierre d'assise d'une véritable culture de la formation continue. La grande majorité d'entre eux détiennent un savoir et une pratique de leur métier et profession acquis au fil des années. La reconnaissance de ce savoir-faire et de cette pratique doit être l'amorce d'un plus grand accès à la formation.

Pour ce faire, nous proposons les mesures suivantes :

- Un processus de reconnaissance des acquis et des compétences intégré dans les travaux des comités de reclassement lors de fermeture d'entreprise;
- Un remboursement des frais de formation aux entreprises pour les travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus qui quittent l'entreprise dans les deux ans de leur formation;
- Un crédit d'impôt additionnel pour les travailleuses et travailleurs de 50 ans et plus pour tout type de formation (de base ou autre) reconnu

par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport ou par Emploi-Québec;

- L'instauration permanente du programme « Initiative ciblée pour les travailleurs âgés (ICTA) », et cela pour tous les travailleurs et toutes les travailleuses de 55 ans et plus;
- Un congé de formation pour les travailleuses et travailleurs de 50 ans et plus financé par l'assurance emploi ou le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

Les institutions scolaires concernées par la formation continue doivent être accueillantes et répondre aux besoins des travailleuses et travailleurs en emploi. La principale contrainte à laquelle font face ces personnes actuellement est la rigidité des programmes scolaires, compte tenu de la règle des enveloppes fermées qu'impose le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport aux commissions scolaires et aux cégeps. Il faut ouvrir les programmes et ainsi permettre une plus grande accessibilité à la formation.

#### **D. L'accès aux mesures actives**

En plus des services offerts par les organismes publics d'emploi, il faut des mesures plus ciblées pour les travailleuses et les travailleurs de 50 ans et plus, comme le recommande la CNPMT, soit des services spécifiques d'accompagnement dans la recherche d'emploi, la reconnaissance des compétences et de la formation. Afin de les développer, nous proposons la création de centres spécialisés auprès des travailleuses et travailleurs de 50 ans et plus, l'équivalent des actuels carrefours jeunesse-emploi.

#### **E. L'utilisation de l'assurance emploi comme levier financier pour la formation de la main-d'œuvre et des mesures d'aide à l'emploi**

Nous partageons les observations de la CNPMT sur le rôle que doit jouer l'assurance emploi en tant qu'important levier pour instaurer des mesures de formation et d'aide à l'emploi. Ce rôle doit se faire en complémentarité avec les prestations de remplacement du revenu. Toute augmentation des allocations de participation à des mesures de formation et d'aide à l'emploi ne doit pas réduire les prestations de remplacement du revenu. Au contraire, il faut une meilleure couverture de l'ensemble du régime d'assurance emploi afin de mieux répondre aux besoins de toutes les chômeuses et de tous les chômeurs.

#### **F. Agir sur d'autres leviers**

Sur le plan de l'augmentation de la productivité, la CNPMT suggère différentes mesures pour favoriser une meilleure compétitivité des entreprises québécoises. Dans le cadre d'une réflexion sur les travailleuses et travailleurs expérimentés, nous ne croyons pas que l'enjeu de la productivité soit

pertinent. La question de la productivité doit être prise dans son ensemble et les pistes de solution ne peuvent se traiter isolément pour les travailleuses et travailleurs expérimentés.

Quant au rôle de l'immigration en tant que solution à la rareté de la main-d'œuvre, nous considérons que l'apport de personnes d'autres origines et d'autres cultures ne peut qu'enrichir la société québécoise et contribuer à sa croissance, mais cette assertion repose sur la capacité de la société québécoise à les intégrer.

Afin d'y arriver, nous recommandons :

- Que le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles mette en œuvre les conditions nécessaires pour assurer l'intégration de nouvelles personnes immigrantes afin qu'elles puissent s'épanouir et jouer un rôle socioéconomique dans notre société;
- Que les budgets soient augmentés afin d'améliorer l'intégration des personnes immigrantes au marché du travail, plus particulièrement au plan de la langue française en tant que langue de travail;
- Que les mécanismes de reconnaissance des acquis des immigrants soient revus pour les rendre plus efficaces et que soient améliorés les dispositifs d'évaluation par les établissements d'enseignement destinés aux immigrants détenant soit une formation ou une expérience pratique, soit les deux dans une profession technique ou dans un métier;
- Que le gouvernement du Québec conçoive des programmes courts de formation et d'apprentissage pour les immigrants disposant d'une bonne formation de base, mais souhaitant se réorienter vers une profession ou un métier où existe une pénurie de main-d'œuvre.

## **Deuxième partie – L'avenir de la retraite**

Le système de retraite canadien à trois piliers est fondé sur une structure équilibrée de programmes « publics-privés » et de régimes « facultatifs-obligatoires ». Les deux premiers piliers, soit celui constitué par la PSV<sup>6</sup> et celui constitué par le RRQ<sup>7</sup>, permettent aux Québécoises et aux Québécois d'atteindre un certain niveau de revenu à la retraite. Ces revenus devront, pour plusieurs, être complétés par un régime d'entreprise ou par de l'épargne personnelle.

Depuis la mise en place du système de retraite, beaucoup de choses ont évolué. La main-d'œuvre s'est transformée, tout comme la nature des emplois. De nouvelles réalités démographiques ont fait leur apparition. La population vieillit et les impacts de ce vieillissement sont apparents tant dans la société que dans les entreprises. Des pénuries de main-d'œuvre sont anticipées dans plusieurs domaines. Les entreprises ont peu de temps pour faire face au renouvellement de leur main-d'œuvre.

Quant à la nouvelle génération de travailleuses et de travailleurs, elle a des intérêts croissants dans la conciliation travail-famille-études. Les périodes d'interruption du travail sont d'ailleurs beaucoup plus importantes pour cette nouvelle génération. Bien que le désir de réduire l'âge de la retraite soit toujours présent, probablement que ces nouveaux travailleurs devront œuvrer jusqu'à un âge plus avancé afin de partir à la retraite avec un niveau de revenu comparable. Pour d'autres plus âgés, il y a un désir de prolonger la période de travail, mais à un rythme différent.

### ***Régime des rentes du Québec***

Depuis sa création en 1966, le Régime des rentes du Québec constitue une source importante des revenus de retraite des travailleuses et des travailleurs. Cet outil collectif, financé à parts égales par les travailleurs et les employeurs, couvre près du quart des revenus qu'ils auront à la retraite. Bien que pour plusieurs le remplacement de revenu qu'ils prévoient soit modeste, le RRQ leur assure une rente de retraite reliée aux revenus gagnés au cours de leur carrière. Le RRQ comporte aussi divers éléments à caractère social (prestations d'invalidité, rente aux enfants, etc.) qui assurent une forme de redistribution vers les travailleurs à faibles revenus.

Bien que l'équité devrait être un principe à retenir lorsqu'il est question de régime de retraite, il faut reconnaître que le Régime des rentes du Québec est aussi le fruit de consensus sociaux qui ont émergé au fil des ans. Dès la mise en place du régime, des bénéfices ont été accordés avec des critères d'admissibilité allégés. De plus, les taux de cotisation de l'époque étaient inférieurs à ce qui

---

<sup>6</sup> PSV : Pension de sécurité de la vieillesse.

<sup>7</sup> RRQ : Régime des rentes du Québec / RPC : Régime de pensions du Canada.

aurait été requis et en deçà de ce qui est actuellement payé par un jeune accédant au marché du travail. Même si une réserve permet de payer une partie des prestations promises, le paiement des prestations futures est tributaire des cotisations qui seront versées par les prochaines générations de travailleurs.

Les mauvais rendements des dernières années et l'augmentation de l'espérance de vie sont deux des nombreux facteurs ayant aggravé la situation financière du régime. Le gouvernement a déjà procédé avec notre accord à une hausse des cotisations, et ce, dans l'objectif d'assurer la santé financière de ce régime. Il a également revu les pénalités actuarielles liées à la retraite dès 60 ans, et ce, sans rien prévoir pour celles et ceux qui occupent les emplois les plus pénibles. Par ailleurs, au même moment, le gouvernement a choisi d'utiliser la cagnotte collective de la fiscalité pour améliorer le sort de ceux qui demeureront au travail après 65 ans. Ces augmentations de cotisations combinées à des baisses de bénéfices ont ajouté encore de la pression sur l'équilibre et l'équité intergénérationnelle de ce régime

### ***Régime complémentaire de retraite***

Les régimes d'entreprises permettent aux travailleuses et aux travailleurs d'accumuler un capital retraite au-delà de ce qui est prévu par les régimes publics. L'adhésion est obligatoire pour plusieurs d'entre eux, ce qui force les travailleurs à économiser tout au long de leur période de vie active en vue d'une rente à leur retraite. Sans ce caractère obligatoire et sans une contribution de la part de l'employeur, il est très difficile pour tout salarié de mettre, année après année, suffisamment d'argent en épargne pour sa retraite. Une des facettes importantes du régime d'entreprises est qu'il peut s'adapter aux différentes conditions d'emploi et à la nature du travail. Par exemple, pour les paramédics ou les agents en service correctionnel, le régime d'entreprises doit permettre d'offrir une retraite plus tôt que ce qui est prévu par le biais des régimes publics.

Mais voilà, les régimes d'entreprises n'arrivent pas à jouer adéquatement leur rôle. Actuellement, aucune loi au Québec n'oblige les employeurs à mettre sur pied un régime de retraite pour leurs employé-es. Malgré beaucoup d'efforts de la part des syndicats lors de la négociation de leur convention collective, le pourcentage de travailleurs couverts par un régime de retraite n'excède pas 40 %. De plus, de nombreux régimes en place n'assurent pas aux travailleurs participants, un revenu convenable à la retraite. Il est difficile de penser que, sans contrainte législative, le nombre de travailleuses et de travailleurs couverts par un régime de retraite adéquat progressera de manière appréciable.

La comparaison du système de retraite canadien à ceux des autres pays de l'OCDE nous fait réaliser que plusieurs pays ont des régimes de retraite obligatoires qui garantissent des niveaux de remplacement du revenu plus élevé que le système canadien. En raison de la faible couverture par les régimes

d'entreprises, le Canada est un des pays les moins performants en comparaison des pourcentages de remplacement du revenu à la retraite obtenus pour l'ensemble des travailleuses et des travailleurs.

De plus, comme mentionné précédemment, la main-d'œuvre s'est transformée, le travail a changé et les régimes de retraite d'entreprises se sont mal ou ne se sont tout simplement pas adaptés à ces changements. Leur conception demeure celle imaginée dans les années 1960– 1970 qui était taillée pour répondre aux besoins de la « grande » entreprise. De plus, la crise a porté un dur coup à la santé financière des régimes et les employeurs en profitent pour tenter d'y mettre fin et de transférer l'ensemble des risques aux travailleurs.

### ***Principes devant guider la réforme***

Au cours des dernières années, plusieurs pays ont procédé à des réformes importantes de leur système de retraite. Ces réformes, souvent difficiles, nécessitent l'intervention de l'ensemble des acteurs, soit des travailleurs, des employeurs ou des différents gouvernements. Il faut identifier les objectifs et les principes devant guider une réforme efficace. Pour la CSN, les principes sont les suivants.

#### *1) S'assurer que chaque Québécoise et chaque Québécois puisse avoir des revenus décents à la retraite*

Bien que la situation financière des personnes âgées se soit améliorée au cours des dernières années, il n'en demeure pas moins que plusieurs d'entre eux ont un revenu insuffisant à la retraite. Certains se retrouvent encore avec un revenu les laissant dans un niveau de pauvreté inacceptable.

Cette réforme doit viser à contrer la pauvreté chez les personnes âgées et aussi à donner à tous les travailleurs et toutes les travailleuses accès à un régime de retraite leur permettant d'accumuler un revenu adéquat. Non seulement les travailleurs doivent-ils avoir accès à un régime de retraite, mais ce dernier doit être efficient et bien géré. Il faut éviter ces régimes de très petite taille dont les frais de gestion importants grugent une partie du capital accumulé ou ceux qui laissent aux cotisants le soin de gérer leurs placements causant des résultats désastreux. Dans certains cas, des fraudes et des malversations financières aux dépens de ces petits épargnants ont été constatées. Il faut viser des régimes de taille importante avec une gestion fiduciaire rigoureuse permettant de sécuriser les prestations promises. Il faut tenter de réduire la vulnérabilité des régimes aux différents cycles économiques.

Finalement, le système de retraite canadien est intégré non seulement entre ses composantes de régime de retraite public et privé, mais il est

aussi dépendant des autres composantes du filet social et plus particulièrement du système de santé. La privatisation, bien que partielle, de certaines composantes du système de santé se reflètera directement sur les besoins de revenu des retraité-es. L'objectif de remplacement du revenu visé tient compte de l'universalité et de la gratuité des soins de santé.

2) *Ne pas créer ou amplifier les déséquilibres intergénérationnels*

Comme mentionné précédemment, le RRQ et le RPC sont le résultat de consensus sociaux convenus au fil du temps. L'équilibre est précaire, bien que les bénéficiaires soient demeurés à peu près semblables dans le temps, certains cotiseront plus que leur part dans ce système. Il est donc crucial de maintenir l'adhésion des jeunes et de consolider la situation financière de ce régime pour qu'il représente une part plus importante des revenus de retraite des Québécois.

3) *La retraite est une responsabilité partagée entre les individus, les employeurs et les gouvernements*

Notre système de retraite n'atteint pas les objectifs d'épargne souhaités. Des modifications sont nécessaires pour favoriser et encourager le besoin d'épargne des gens en vue de leur retraite, mais ce n'est pas à l'aide de campagnes publicitaires ou en introduisant de nouveaux outils d'épargne individuelle que la société parviendra à assurer des revenus à la retraite décentes pour tous. L'endettement des Québécoises et des Québécois est important et l'épargne pour la retraite n'entre pas dans les premières préoccupations des familles. Si l'ensemble du fardeau d'épargne est transféré aux individus et que cela devient une décision volontaire, il faut s'attendre à une réduction de l'épargne retraite, et ce, malgré la mise en place de toute une panoplie d'outils financiers à la disposition des gens.

Les employeurs ont une responsabilité en ce qui a trait à l'accumulation d'épargne pour payer une rente de retraite aux travailleurs qu'ils embauchent. Pour certains employeurs, le coût de la retraite sera plus élevé afin de permettre à leurs travailleurs de partir plus tôt en raison de la pénibilité du travail. Pour d'autres, des conditions différentes de flexibilité, de formation continue ou de mobilité des travailleurs caractérisent le travail offert. L'épargne en vue de la retraite ne peut être détachée de ces réalités du travail, ni en cours d'accumulation ni lors de la prise de la retraite. Les modèles d'épargne que constituent les régimes complémentaires de retraite ou les régimes sectoriels permettent de prendre en compte ces différences entre les catégories de travailleurs. L'argent doit être utilisé au bon endroit et les travailleurs doivent pouvoir en tirer un maximum d'avantages lors de la retraite. C'est ce que permettent les régimes d'entreprises ou les régimes sectoriels.

Il est faux de prétendre que les employeurs n'ont aucune responsabilité en vue de la retraite de leurs travailleurs. Ils doivent non seulement prendre ces responsabilités, mais assumer une partie des risques inhérents à l'accumulation de l'épargne retraite.

#### *4) Bâtir sur le système actuel*

Depuis quelques années, plusieurs pays de l'OCDE ont procédé à des réformes de leur système de retraite. Le Canada ne fait pas exception. Bien qu'il existe des similitudes entre certains pays, les modèles reflètent souvent les différents consensus sociaux convenus au fil des décennies. Les systèmes de retraite ont eu besoin d'ajustements en raison de l'augmentation de l'espérance de vie ou de la fragilité du système face à la volatilité des marchés financiers.

Pour la CSN, il n'est pas question de changer complètement de modèle, c'est-à-dire de passer d'un système à trois piliers à un système public, mais plutôt de consolider le système actuel qui se classe favorablement selon les statistiques de l'OCDE. Premièrement, il faut s'assurer que tous aient accès aux trois piliers, incluant à un régime de retraite d'entreprises. Deuxièmement, que chaque pilier réponde à ses objectifs propres par l'élimination de la pauvreté pour le SRG ou l'adéquation entre le travail et les besoins de retraite pour les régimes d'entreprises. Troisièmement, il faut voir au maintien de la santé financière de ces programmes et des différents régimes de retraite.

Le RRQ et le RPC nécessitent des ajustements pour s'acquitter de leurs obligations financières. De même, les modèles actuels de régimes d'entreprises à prestations ou à cotisation déterminées ont été malmenés par la récente crise financière. Des ajustements sont nécessaires tant dans la conception de ces régimes que dans leur financement. Finalement, un équilibre entre ces trois piliers doit être maintenu puisque trop de responsabilités sur un des trois ne peuvent qu'amplifier les problèmes.

### ***Solution privilégiée par la CSN***

#### *a) Doit-on élargir la couverture offerte par le régime public de retraite?*

Le rapport de la Commission nationale sur la participation au marché du travail des travailleuses et travailleurs expérimentés de 55 ans et plus dresse une bonne analyse de cette alternative et mentionne avec raison que :

- ce dispositif d'épargne-retraite fonctionne bien et que les frais de gestion sont relativement bas;

- cette contribution obligatoire des employé-es et des employeurs serait de nature à compenser les résultats insatisfaisants obtenus jusqu'ici par le troisième pilier du système de retraite;
- les bonifications envisagées amélioreraient les retraites futures de l'ensemble des travailleuses et des travailleurs.

Cependant, les inconvénients d'une telle solution n'en font pas la piste privilégiée par la Commission :

- La proposition ne présente pas suffisamment de souplesse, et ce, tant pour les salarié-es que pour les entreprises. Le taux de cotisation est uniforme pour les employé-es visés, peu importe leurs conditions d'emploi, les perspectives variables de pouvoir travailler au-delà de l'âge d'admissibilité à une rente de retraite.
- Le caractère universel de la réforme envisagée comporte aussi l'inconvénient de hausser sans raison les cotisations des travailleurs à faible revenu et des entreprises qui les emploient.
- La crainte qu'une hausse trop importante du taux de couverture du RRQ ne déstabilise les régimes d'employeurs existants.

Bien que nous croyions à l'importance du RRQ, nous sommes en accord avec les conclusions du rapport de la Commission et nous pensons que la solution ne passe pas que par l'élargissement de la portée de ce dernier. Nous estimons que le système à trois piliers est un très bon système et que le RRQ ne doit pas se suppléer aux régimes d'entreprises. L'élargissement du RRQ doit être regardé en analysant son impact sur les deux autres piliers. Il faut apporter les correctifs qui s'imposent au RRQ et permettre aux régimes d'entreprises d'occuper efficacement leur place dans le système de retraite québécois.

Les régimes d'entreprises demeurent l'outil le plus performant pour compléter les composantes publiques du système de retraite. Ils permettent des économies d'échelle sur les frais de gestion, un partage des risques entre les employé-es et les employeurs, une meilleure gestion fiduciaire des sommes accumulées et obligent un financement ordonné de l'épargne retraite.

Les régimes actuels sont loin d'être parfaits car, pour plusieurs, leur gestion a été déficiente au cours des dernières années. Les employeurs ont souvent géré ces régimes en fonction de leur bilan financier beaucoup plus qu'en fonction de ses obligations fiduciaires qu'entraînait le paiement des prestations. La conception même de ces régimes doit être changée. Il faut revoir le partage des risques entre les employé-es et les employeurs, les mécanismes de financement ainsi que la protection des rentes des

retraités. Cependant, le problème le plus important demeure toujours l'accessibilité pour les travailleurs à ces régimes d'entreprises.

*b) Doit-on mettre en place un régime volontaire d'épargne retraite (RVER) pour tous les employeurs qui n'offrent pas déjà un régime de retraite?*

Pour la CSN, le gouvernement doit intervenir et obliger les employeurs à cotiser à un régime de retraite. Cette obligation forcerait les entreprises et les syndicats à se regrouper et à mettre en place des régimes sectoriels plus efficaces que les régimes d'entreprises actuels. Ce n'est qu'avec cette obligation que de nouveaux modèles plus efficaces seront instaurés. Le Canada ne serait pas le seul pays à procéder à une telle réforme puisque l'Angleterre tout comme l'Australie ont déjà procédé à ce type de réforme. De même, le Canada pourrait s'inspirer des modèles de régimes sectoriels existants dans certains pays comme les Pays-Bas.

Tout comme les pistes privilégiées par la Commission, nous croyons qu'il faut exiger le plus rapidement possible des employeurs et des travailleurs le versement d'une cotisation minimale obligatoire. La Commission suggère que cette cotisation s'applique sur la portion du salaire se situant entre 30 000 \$ et 72 000 \$. Nous sommes aussi en accord avec une cotisation variable. Il n'est pas nécessaire que tous les employeurs aient la même obligation. Le niveau de cotisations minimal requis pourrait être modulé en fonction des différentes entreprises et du niveau de salaire payé. Cependant, nous ne croyons pas que cette cotisation doit se faire dans un RVER.

Comme mentionné précédemment, l'épargne volontaire n'a jamais atteint les objectifs. Il est illusoire de croire que ce nouveau véhicule de retraite incitera les travailleurs à épargner plus qu'actuellement. De plus, nous ne croyons pas que ce modèle d'accumulation de capital est le type de régime de retraite le plus performant. Le RVER demeure un régime de retraite individuel où tous les risques sont assumés par les travailleurs. La récente crise financière a affecté non seulement les régimes de type prestations déterminées, mais a réduit considérablement l'épargne des travailleurs qui se trouvaient dans les véhicules d'accumulation de capital. Nous croyons qu'obliger les employeurs et les travailleurs à cotiser à un régime de retraite permettra de mettre en place de meilleurs régimes de retraite sectoriels adaptés aux conditions de travail. L'expérience des dernières années a mis en évidence les erreurs du passé dans le design du régime ou dans la gestion des risques. Ces nouveaux régimes devront être construits avec des bénéfices moins risqués et en appliquant de nouvelles normes de gestion.

c) *Doit-on maintenir et intensifier les interventions visant l'éducation financière des personnes de tous les âges?*

Plusieurs pays de l'OCDE ont fait de l'éducation financière un élément primordial de leur système de retraite. Cependant les expériences ne sont pas très concluantes malgré les sommes considérables investies, tant en campagnes de publicité qu'en moyens techniques, pour atteindre la population et la sensibiliser à l'importance d'épargner suffisamment en vue de la retraite.

Le Québec a aussi investi beaucoup d'efforts dans l'éducation financière. Que ce soit par le mois de la planification financière, la mise en place de l'organisme « questions retraite » ou par les nombreuses campagnes de publicité de la Régie des rentes du Québec, rien n'y fait! Tout comme la population des autres pays de l'OCDE, les Québécois n'épargnent pas plus qu'avant; pire le taux d'endettement n'a jamais été si élevé.

Force est de constater que la piste de l'éducation financière pour les Québécoises et les Québécois n'est pas un franc succès, mais nous croyons tout de même qu'il ne faut pas l'abandonner. Cependant, cette piste ne peut être la solution à la crise actuelle du système de retraite.

## **Conclusion**

La période de tensions que nous vivons présentement sur le marché du travail doit nous conduire à promouvoir des politiques pour faire face aux nouveaux défis qui se posent à nous. Le problème de rareté de main-d'œuvre annoncé impose à lui seul de trouver des mesures adéquates pour garder les travailleuses et les travailleurs plus âgés sur le marché du travail. La CSN croit essentiel de miser sur les connaissances et les compétences de tous. Il faut prendre acte que la population du Québec est vieillissante et que plusieurs personnes prennent leur retraite avant l'âge de 60 ans.

Cependant, nous savons aussi que plusieurs personnes pourraient faire un choix différent si on leur offrait un environnement de travail satisfaisant. Il faut donc développer les outils nécessaires pour que les travailleuses et travailleurs expérimentés maintiennent leur participation au marché du travail pour qu'ils puissent ainsi continuer à contribuer à l'économie québécoise.

En ce sens, nous croyons qu'il faut travailler sur les questions d'organisation du travail afin de faciliter le maintien en emploi des travailleuses et de travailleurs âgés. Des mesures spécifiques d'accompagnement doivent être mises en place à l'intention des travailleuses et des travailleurs âgés, et ce, particulièrement pour ceux qui doivent se retrouver un emploi. Nous croyons aussi que le régime d'assurance emploi pourrait être mieux utilisé et pourrait être un levier financier

pour instaurer des mesures de formation et d'aide à l'emploi. Cependant, cela ne peut se faire au détriment des prestations qui doivent être versées. Finalement, et c'est peut-être là le plus important, la CSN ne croit pas à des mesures coercitives retardant la prise de la retraite. Nous croyons plutôt que pour relever les défis qui se posent à nous, il est primordial d'assurer un accès à la formation continue. Il faut instaurer au Québec une culture de la formation continue.

En ce qui a trait à l'avenir de la retraite, le gouvernement du Québec effectue, depuis plus d'un an, des consultations sur différentes facettes. La CSN s'est présentée à plusieurs de ces consultations ou commissions parlementaires pour débattre des solutions possibles à la crise que subit actuellement le système de retraite en y présentant des mémoires et plusieurs documents de réflexion, entre autres, sur la réforme du RRQ, l'étude de la loi RCR, les régimes de retraite des employé-es du secteur municipal, le RREGOP ainsi que sur les régimes de retraite des papetières.

Dernièrement, les médias ont porté une charge sans précédent contre les régimes de retraite à prestations déterminées des employés municipaux et gouvernementaux. À son congrès de 2008, la CSN a sonné l'alarme sur le système de retraite, et ce, bien avant que la crise financière n'attaque de plein fouet l'ensemble des véhicules d'épargne retraite. Nous croyons que le temps n'est plus à l'analyse des problèmes, mais bien à la recherche de solutions acceptables pour tous.

Pour ce faire, nous demandons au gouvernement de mettre en place un comité de travail constitué de représentants du gouvernement, des employeurs et des employé-es. La solution ne peut venir que des parties directement impliquées. Le Québec doit faire de même. Les modifications à la pièce et le transfert des risques vers les individus doivent cesser. Une réflexion globale s'impose. Cet exercice est non seulement indispensable, mais il est crucial pour les prochaines générations de travailleuses et de travailleurs qui doivent, dès maintenant, commencer à accumuler leur épargne en vue de la retraite.

La question qu'il faut se poser n'est pas de savoir si une intervention est nécessaire, mais bien si nous avons les moyens comme société de ne rien faire et d'en subir les conséquences. Dans quelle société vivrons-nous si une grande majorité des travailleuses et des travailleurs arrivent à la retraite sans revenus suffisants? Ne sera-t-il pas trop tard à ce moment-là pour une intervention de l'État?

Tous sont d'accord, tant chez les organisations syndicales que patronales : le gouvernement doit rapidement mettre en place un comité de travail tripartite qui aura comme responsabilité de proposer une réforme globale du système de retraite.