

**CONSULTATION PUBLIQUE SUR  
LA PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL  
DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS  
EXPÉRIMENTÉS DE 55 ANS ET PLUS**

**Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale  
Ministère des Finances**

présentation de

**la Fédération des femmes du Québec (FFQ)**

**le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes  
au marché du travail (CIAFT)**

**le Régime de retraite des groupes communautaires  
et de femmes (RRFS-GCF)**

**Montréal**

**le 23 janvier 2012**

## **Introduction**

Nous aimerions d'abord exprimer notre grande insatisfaction quant à la façon que le gouvernement du Québec est en train de décider de l'avenir des régimes de retraite en morcelant la discussion, en tenant des consultations plus ou moins sérieuses et en faisant fi des opinions maintes fois exprimées des groupes de femmes, des syndicats, des associations de personnes âgées et même de certains groupes de jeunes.

Depuis plus de 30 ans, les groupes de femmes demandent un renforcement du Régime de rentes du Québec qui, à notre avis, est la seule façon d'assurer à l'ensemble des travailleuses et travailleurs du Québec un niveau adéquat de remplacement du revenu à la retraite. C'est aussi la seule façon de tenir compte des spécificités des femmes qui continuent d'assumer la plus grande part du travail non rémunéré mais socialement utile de soins et d'entretien ménager avec des conséquences négatives sur leur revenu avant et après la retraite. C'est de loin la façon la plus efficiente d'épargner puisqu'il minimise les frais de gestion des actifs et de l'administration des rentes et il permet de faire face collectivement à la volatilité des marchés financiers et de garder en tout temps un portefeuille de placements diversifié.

Ceci étant dit, nous sommes d'accord avec l'objectif d'accroître le taux d'emploi, des personnes âgées de 50 ans et plus. Une telle augmentation aurait des effets positifs non seulement pour l'économie du Québec et le budget public, mais aussi sur le niveau de revenu et d'implication sociétale des femmes avant et après la retraite. Nous constatons également que c'est parmi les femmes qu'il y a les plus grandes possibilités d'accroître la participation au marché du travail. Toutefois, nous contestons l'affirmation à l'effet que rien n'indique que les Québécois ont l'intention de changer de comportement à l'égard de l'âge de la retraite. De plus, nous sommes en désaccord avec la plupart des méthodes déjà choisies pour accomplir cet objectif par le gouvernement du Québec ou proposées par la Commission nationale sur la participation au marché du travail des travailleuses et travailleurs de 55 ans et plus.

### **L'évolution de la participation au marché du travail des personnes âgées de 50 ans et plus**

Les graphiques 1 et 2 en annexe tracent l'évolution de 1976 à 2010 des taux d'activité des femmes et des hommes de 50 ans et plus selon le groupe d'âge détaillé. Chez les femmes, on voit une augmentation à peu près constante des 50 à 54 ans qui atteint maintenant 80%, un

niveau très comparable à celui des femmes âgées de 25 à 49 ans. Chez les 55-59 ans, il y a aussi une augmentation constante particulièrement marquée depuis 1989. En 2010, ce taux était de 62% et il n'y a pas de raison de croire qu'il ne continuera pas d'augmenter malgré un hiatus d'un an. Quant aux femmes de 60 à 64 ans, leur taux d'activité est passé de 18% en 2001 à 37% en 2010 et tout indique qu'il continuera de croître de façon rapide pendant plusieurs années encore. Même chez les femmes de 65 à 69 ans, le taux d'activité en 2010 était de 11,5% comparativement à 3,1% en 2001.

Il est vrai qu'un grand nombre de personnes âgées travaillent à temps partiel. Néanmoins, le nombre absolu de personnes de 55 à 70 ans qui travaillent à temps plein est en train de croître et cela pour les deux sexes et dans tous les sous-groupes d'âge. Nous soulignons également que les modifications récentes des lois gouvernant le RRQ et les régimes complémentaires visent à permettre aux personnes qui touchent une rente de retraite de pouvoir poursuivre un travail à temps partiel ou à retourner sur le marché à temps plein ou à temps partiel. Si le gouvernement a légiféré pour favoriser ce genre de solution, il ne faudrait pas la condamner par la suite.

Nous concluons, donc, que l'âge de la retraite des femmes n'est pas un bon indicateur de l'accroissement de leur taux de participation au marché du travail après 50 ans. Autrefois, une femme de 55 ans, par exemple, risquait de ne pas être sur le marché du travail. On ne pouvait pas, donc, dire qu'elle a pris sa retraite et elle n'apparaissait pas dans les statistiques sur l'âge de la retraite.

L'évolution des taux d'activité des hommes de 50 ans et plus est différente de celle des femmes d'une part parce que, à long terme, le développement de régimes de retraite et les changements de mœurs leur permettent de prendre une retraite un peu plus tôt. D'autre part, les mécanismes mis en place au cours des années 1980 et 1990 afin d'encourager une retraite hâtive et libérer des emplois pour les jeunes dans un contexte de chômage a eu un effet marqué surtout pour les hommes de 55 ans et plus. Nous notons que le gouvernement du Québec a activement encouragé ce phénomène, d'une part comme employeur mais aussi avec des incitations politiques et monétaires pour le secteur privé. Mais avant tout, nous constatons que le taux d'activité des hommes de 50 à 54 ans n'a à peu pas bougé depuis 35 ans, restant proche de 90% et que les taux des groupes âgés de 55 ans et plus ont commencé à remonter depuis environ 2001. Chez les hommes âgés de 65 à 69 ans, le taux d'activité a atteint 24,5%

en 2010 comparativement à 9,4% en 2000 et cela sans aucune incitation particulière de la part du gouvernement. Même chez les hommes de 70 ans et plus, environ 5% se retrouvent sur le marché du travail.

Le graphique 3 compare les taux d'activité des personnes âgées de 45 à 64 ans au Québec avec ceux de l'Ontario et de l'ensemble du Canada. Il y a effectivement un écart d'environ 3 points de pourcentage entre le Québec et le Canada tant chez les hommes que chez les femmes et un écart de 4,4 points de pourcentage par rapport à l'Ontario chez les femmes. Toutefois, il y a une nette convergence. La politique des services de garde et de l'assurance parentale a un effet très positif chez les mères de familles âgées de 25 à 44 ans, au point où leur taux de participation est maintenant le plus élevé du Canada. On doit s'attendre à ce que cette intégration accrue des jeunes femmes au marché du travail se répercute positivement à mesure que cette cohorte passera le cap de 50 ans.

### **Comment accroître le taux d'activité des personnes de 50 ans et plus?**

Nous sommes réellement ahuries par les mesures déjà adoptées par le gouvernement du Québec ainsi que celles proposées par la Commission. Quelles sont ces mesures? Ci-bas nous résumons ces mesures et nous les commentons

- *Accroissement de la pénalité actuarielle au niveau du Régime de rentes du Québec (RRQ) pour les personnes qui prennent leur retraite avant 65 ans*

Nous continuons à ne pas comprendre pourquoi il faut pénaliser les travailleuses et travailleurs pour les inciter à travailler plus longtemps puisque nous constatons que les gens répondent à la demande spontanément. Lorsque les employeurs ont besoin de main-d'œuvre et que les emplois sont disponibles, les taux d'activité, tant des hommes que des femmes, augmentent. L'accroissement de la pénalité actuarielle de 6% par année à 7,2% aura pour effet qu'une personne qui prend sa retraite à 61 ans aura à peu près la même rente qu'elle aurait eu avant la retraite à 60 ans et ceci en plus de la coupure générale déjà imposée en 1998. En d'autres mots, on rend de plus en plus difficile aux travailleuses et travailleurs d'obtenir un revenu de retraite décent.

- *Budgets gouvernementaux et subventions aux entreprises pour les inciter à planifier leur besoins en main-d'oeuvre (p. 14 du rapport synthèse). Campagne publique de valorisation des travailleurs expérimentés*

Alors qu'on pénalise les travailleuses et travailleurs, on veut offrir des subventions à des entreprises pour qu'elles fassent quelque chose qui est tout à fait dans leur intérêt et qu'elles devraient faire de toute façon. N'oublions pas que c'est ce genre d'incitatif qui a mené, dans les années 1980 et 1990 aux programmes pour encourager la retraite hâtive. Nous serions d'accord toutefois à ce que le gouvernement offre un appui technique pour la «gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre», notamment en fournissant des données et en aidant les collègues, universités et instituts spécialisés de formation à planifier leurs programmes en fonction des emplois qui risquent de devenir accessibles.

Nous demandons que toute publicité, toute analyse des besoins de la main-d'œuvre et tout rapport futur soient féminisés au niveau du langage et qu'ils intègrent une analyse différenciée selon le sexe. Dans un contexte de pénurie appréhendée de la main-d'œuvre, il s'agit d'un moment opportun pour promouvoir l'accès des femmes aux métiers majoritairement masculins, notamment dans des domaines techniques exigeant une formation professionnelle de niveau secondaire ou collégial.

- *Promouvoir la formation de la main-d'oeuvre, notamment pour les personnes âgées de 50 ans et plus (p. 15 du rapport synthèse)*

Nous sommes globalement en accord avec cette piste. Toutefois, nous ne comprenons pas pourquoi les entreprises pourraient dégager davantage d'argent pour la formation alors que l'on refuse de leur demander de contribuer à un régime de pension pour leurs employées et employés.

Ici, aussi, nous demandons une approche différenciée selon le sexe pour s'assurer que les programmes mis en place sont adaptés aux besoins des femmes et leur permettent d'accéder, autant que les hommes, à de meilleurs emplois et de se tenir au courant des nouveaux développements technologiques sur le marché du travail.

- *Offrir aux travailleurs de 50 ans et plus des services d'emploi particuliers pour faciliter leur recherche d'emploi (p. 16 du rapport synthèse)*

Encore une fois, nous sommes d'accord avec cette piste tout en déplorant l'absence du mot « travailleuses ». Les groupes membres du CIAFT sont spécialisés dans les services d'orientation et d'employabilité pour les femmes, y inclus pour les femmes âgées. Trop souvent ces groupes spécialisés sont mis en concurrence avec les services mixtes (offerts tant aux hommes qu'aux femmes) dans leur région. En vertu de la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine adoptée par Emploi-Québec en 2009, nous demandons que le MESS et Emploi-Québec, tant au niveau régional que dans les Centres locaux d'emploi, fassent d'abord appel aux groupes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine lorsqu'un besoin de reclassement de travailleuses âgées se manifeste en raison d'un licenciement collectif. Les besoins, et les possibilités d'emploi, des femmes expérimentées licenciées ne sont pas du tout les mêmes que ceux des hommes.

Nous demandons que le gouvernement investisse autant dans les services d'emploi pour les femmes que pour les hommes et que, suite à un licenciement collectif, on développe des stratégies de soutien aux personnes en chômage qui sont différenciées selon le sexe si tel est leur désir.

- *Que le gouvernement du Québec intervienne auprès du gouvernement fédéral pour développer davantage les volets de formation et des mesures d'aide à l'emploi dans le régime d'assurance-emploi (p. 16 du rapport synthèse).*

Nous ne sommes pas en désaccord avec cette optique en autant qu'elle n'entraîne pas une nouvelle réduction des prestations d'assurance-emploi pour les personnes en chômage.

- *Adopter une série de mesures afin d'améliorer la productivité au Québec et sa compétitivité sur le plan international, notamment en cherchant à améliorer la productivité dans les services et dans le secteur public (page 17 du rapport synthèse).*

Nous sommes d'accord avec cette piste en autant qu'il s'agit réellement d'accroître la productivité et l'efficacité et non pas de simplement alourdir la charge du travail des travailleuses et travailleurs ou de réduire la quantité et la qualité des services offerts à la population.

- *Maintenir une cible élevée d'immigrants et améliorer les mesures d'intégration en emploi, notamment en reconnaissant les acquis des immigrants et en développant des programmes courts de formation et d'intégration pour ces personnes (p. 18 du rapport synthèse).*

Nous sommes d'accord avec cette piste. Afin d'ouvrir les portes du marché du travail, le gouvernement se doit de prendre le leadership dans la reconnaissance des diplômes et des acquis des personnes en provenance d'autres pays. Il doit également promouvoir les programmes d'accès à l'égalité en emploi avec une perspective d'intersectionnalité afin d'assurer que les femmes immigrantes et racisées, et non seulement les hommes, puissent accéder à des emplois de bonne qualité. Nous soulignons que les femmes nouvellement arrivées ont des taux de chômage plus élevés que les hommes immigrants et deux fois plus élevés que les femmes nées au Canada malgré un niveau de scolarité comparable ou plus élevé. Par exemple, les immigrantes sont trois fois plus susceptibles d'avoir une formation en génie que les femmes nées ici.

Historiquement, les femmes admises au Canada dans les programmes de réunification de la famille n'ont pas été admissibles aux programmes subventionnés d'apprentissage de la langue française. Or, il s'agit d'une main-d'œuvre potentielle qui ne demande pas mieux que de s'intégrer à leur nouveau pays et de contribuer à son essor économique. À notre avis toute personne nouvellement arrivée au pays, quel que soit son sexe, son âge, son statut familial ou le programme d'immigration concerné, devrait être admissible aux programmes de francisation subventionnés et des services d'emploi appropriés. Le gouvernement devrait aussi investir dans les programmes spécifiques pour les femmes immigrantes au sein des organismes spécialisés dans l'employabilité de la main-d'œuvre féminine.

- *Accroître à 10% la pénalité pour les personnes qui prennent leur retraite avant 65 ans et qui gagnent plus de 30 000\$ par année et repousser l'âge de l'admissibilité de la retraite à 62 ans (p. 20 du rapport synthèse).*

Ce genre de recommandation nous fait croire que le gouvernement n'est pas réellement intéressé à aider la population à mieux planifier sa retraite mais plutôt à appliquer le bâton pour assurer que les gens n'aient d'autre choix que de continuer à travailler jusqu'à 65 ans et même au-delà. Nous croyons que cette recommandation va complètement à l'encontre des recommandations de la page 26 visant à encourager les gens à épargner davantage pour la retraite, d'autant plus qu'une personne qui gagne le maximum des gains assurables (50 100 \$ en 2012) serait obligée de consacrer plus de 400\$ additionnels par année d'ici 2017 pour payer

des rentes diminuées en raison des coupures au RRQ. Nous voyons là-dedans une grande iniquité intergénérationnelle beaucoup plus importante que celle qui découle du fait que nous avons choisi, comme société, d'accorder des rentes minimalement décentes aux personnes déjà âgées au moment où le RRQ a démarré.

Comme nous l'avons déjà dit, les taux d'activité sont en train de croître et, à notre avis, il n'est pas opportun de bonifier davantage les mesures fiscales ou les rentes versées aux personnes qui travaillent après 65 ans. Même si l'espérance de vie s'allonge et que la santé des personnes âgées s'améliore, nous ne voulons pas retourner à la situation qui prévalait au début du 20<sup>e</sup> siècle quand les gens devaient continuer à travailler jusqu'à leur mort ou leur invalidité complète.

- *Inciter les employeurs à modifier leurs régimes à prestations déterminées de façon à transformer les mesures d'incitation à la retraite anticipée en bonification des rentes futures (p. 22 du rapport synthèse).*

Nous constatons qu'il y a de moins en moins de régimes de retraite à prestations déterminées en dehors du secteur public et nous craignons que le gouvernement cherche à affaiblir les régimes offerts par divers organismes publics et les municipalités à leurs propres employés, et cela malgré les belles paroles promettant de protéger les droits acquis. L'enjeu est plutôt de favoriser l'expansion des régimes à prestations déterminées dans le secteur privé pour compléter la rente assurée par les régimes publics, un objectif qui serait d'autant plus atteignable si le temps de remplacement du RRQ passait de 25 à 50%.

Dans la mesure où les régimes sont modifiés avec l'accord des syndicats en présence et au bénéfice des participantes et participants, nous sommes d'accord avec cette piste et les modifications législatives qui seront nécessaires. Par contre, nous croyons que les modalités spécifiques proposées par la Commission ne sont pas nécessairement les meilleurs dans tous les cas et nous sommes d'avis que les employeurs doivent être ouverts aux propositions qui viennent des syndicats ou des participantes et participants des régimes.



- *Dans le cas des travailleurs ayant des problèmes de santé, des mesures diversifiées au niveau de l'aide sociale et de la rente d'invalidité ainsi qu'un accompagnement personnalisé pour la recherche d'emploi (p. 23 du rapport synthèse).*

Nous pensons que cette question devrait être explorée davantage parce que les interactions entre la rente d'invalidité, la rente de retraite anticipée, l'aide sociale, la poursuite d'un autre emploi rémunéré et les épargnes pour la retraite sont complexes. Nous trouvons intéressant l'idée d'une prestation d'aide sociale pour les personnes de 60 ans et plus qui ne serait plus réduite en fonction des avoirs, comme c'est déjà le cas pour le Supplément de revenu garanti après 65 ans, mais nous craignons que l'application d'un tel programme soit trop restrictive et ne rejoigne pas toutes les personnes qui en auraient besoin.

Nous nous sommes déjà prononcées clairement en faveur du maintien de la rente d'invalidité pour les personnes qui ne sont plus capables d'occuper leur emploi habituel. La rente d'invalidité offre le plus souvent un meilleur revenu que tout programme d'aide sociale de dernier recours; elle n'implique pas les mêmes contrôles sur les autres revenus, les actifs, la situation conjugale ou le lieu de résidence et n'est pas stigmatisant. Par contre, si une personne qui a dû quitter son emploi habituel pour des raisons de santé veut continuer à travailler dans un autre emploi, nous sommes d'accord qu'il faudrait lui offrir des services d'employabilité adaptés. La loi a déjà été amendée afin de permettre aux personnes qui veulent poursuivre le travail de commencer à recevoir leur rente de retraite RRQ déjà et, à notre avis, c'est une bonne raison pour ne pas relever l'âge d'admissibilité à cette rente.

- *La mise en place d'un régime volontaire d'épargne-retraite (RVER) chez les employeurs qui n'offrent pas déjà un régime de retraite, avec une obligation éventuelle de l'employeur et des travailleurs de cotiser sur la portion du salaire se situant entre 30 000\$ et 72 000\$; la poursuite des travaux en vue d'une amélioration du RRQ et du RPC (p. 26 du rapport synthèse)*

La Commission constate que ce sont des personnes gagnant entre 30 000\$ et 72 000\$ qui ont le plus de difficultés à maintenir leur niveau de revenu après la retraite. Or, elle propose de réduire encore plus leur rente du RRQ tout en leur demandant de cotiser davantage au RRQ (voir proposition de la page 20 du rapport synthèse) et d'épargner davantage sur une base individuelle. La proposition de poursuivre les travaux dans les forums fédéraux-provinciaux au sujet du RRQ/RPC se fait au bout des lèvres.

Nous ne comprenons pas pourquoi les gouvernements persistent à préconiser des solutions d'épargne individuelle et des régimes à cotisations déterminées, même après la crise des marchés financiers des années 2008-2009 et le nouveau recul des bourses en 2011 qui ont entraîné la stagnation des salaires et un plus grand endettement des ménages québécois. Nous n'y voyons qu'un nouveau cadeau aux institutions financières qui font déjà des profits généreux et qui sont en grande partie responsables des crises financières. Nous constatons également que ces approches sont discriminatoires à l'égard des femmes parce que pour un même montant épargné, une femme recevra une rente moindre qu'un homme en raison de sa plus grande espérance de vie.

Les solutions proposées ne permettent pas à une personne de bien planifier sa retraite parce que les revenus retirés éventuellement dépendent des aléas du marché tout au long de la période d'accumulation et de la conjoncture au moment où la personne convertit l'épargne en un flux de revenu. Même si on fait miroiter l'idée qu'un RVER pourrait permettre de réduire les frais d'administration et d'obtenir une gestion professionnelle et davantage diversifiée qu'un REER individuel, la plupart des employeurs et des groupes de salariés ne seront jamais capables d'obtenir les mêmes avantages que le RRQ ou un bon régime de prestations déterminées. En d'autres mots, le gouvernement propose aux gens de réduire leur consommation actuelle, y compris leur capacité d'investir dans un actif sûr comme une résidence, sans aucune garantie que ces sacrifices leur donneraient un meilleur revenu à la retraite.

### **Nos propositions pour une amélioration des régimes de retraite**

La solution d'une amélioration du RRQ qui serait entièrement capitalisée permettrait de résoudre les problèmes temporaires de liquidités à la caisse du régime sans la hausse du taux de cotisation déjà votée pour les rentes déjà prévues. Cette approche assurerait une véritable équité intergénérationnelle parce que les jeunes cotiseraient davantage mais obtiendrait des meilleures rentes en conséquence.

Nous croyons également que la solution d'un régime de retraite à financement salarial comme le Régime de retraite des groupes communautaires et de femmes offre une meilleure solution pour les salariées et salariés qu'un régime à prestations cibles, un régime à cotisations déterminées ou un RVER tout en permettant aux employeurs de contrôler leurs dépenses.

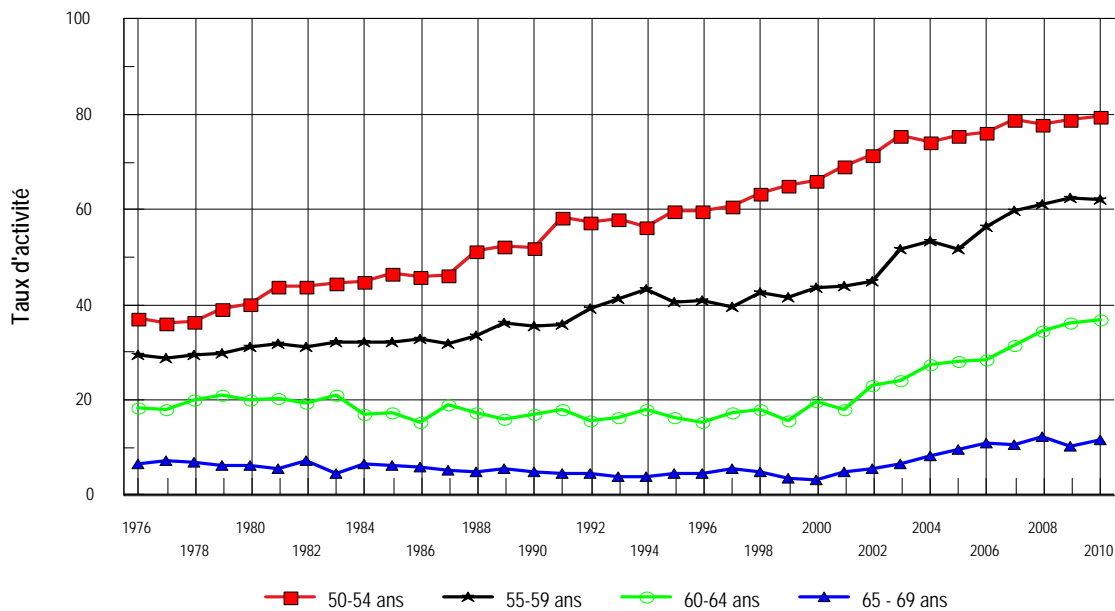
Avec ce genre de régime, chaque employeur décide du pourcentage de cotisation pour lui-même et pour les employées et employés : la cotisation patronale est fixe et l'employeur n'est donc pas exposé au risque de déficit. Cette cotisation peut être rajustée de temps à autre si la situation économique de l'entreprise change. Dans le cas d'un régime multi-employeur, même une petite entreprise peut se permettre une gestion professionnelle à frais raisonnables et les participantes et participants peuvent changer d'employeur à l'intérieur du groupe tout en restant dans le même régime. Mais surtout, le Régime de retraite par financement salarial offre la même protection intégrale qu'un régime à prestations déterminées quant aux rentes acquises pour le service passé, autant pour les personnes actives que pour celles déjà à la retraite.

Pour les cotisantes et cotisants, un régime à financement salarial garantit une rente à vie en fonction du montant cotisé. Tout déficit doit être comblé par les cotisants salariés actifs mais une réserve importante vise à protéger contre une augmentation du taux de cotisation et à permettre une indexation des rentes quand c'est possible. Ce genre de régime a l'avantage non seulement de faire face aux risques du marché de façon collective, mais permet aussi de maintenir un portefeuille équilibré tout au long de la période d'accumulation de la rente et après la retraite. Dans le cas d'un régime d'épargne retraite individuel, les individus prévoyants doivent tendre vers des placements de plus en plus conservateurs à mesure qu'ils s'approchent de la retraite.

En conclusion, nous sommes convaincues que la participation au marché du travail des personnes vieillissantes est surtout fonction de la disponibilité des emplois et nous constatons qu'elle est en train d'augmenter de façon rapide sans aucune incitation particulière. Nous sommes aussi convaincues qu'il y a amplement de place pour une amélioration des revenus de retraite, surtout pour la classe moyenne, par le biais d'une amélioration du RRQ d'abord, mais aussi par des régimes à prestations déterminées sans que cela ait un effet négatif sur les taux d'activité. Nous dénonçons vigoureusement les coupures au RRQ et aux régimes complémentaires qui ont déjà eu lieu ou qui sont pressenties.

Graphique 1:

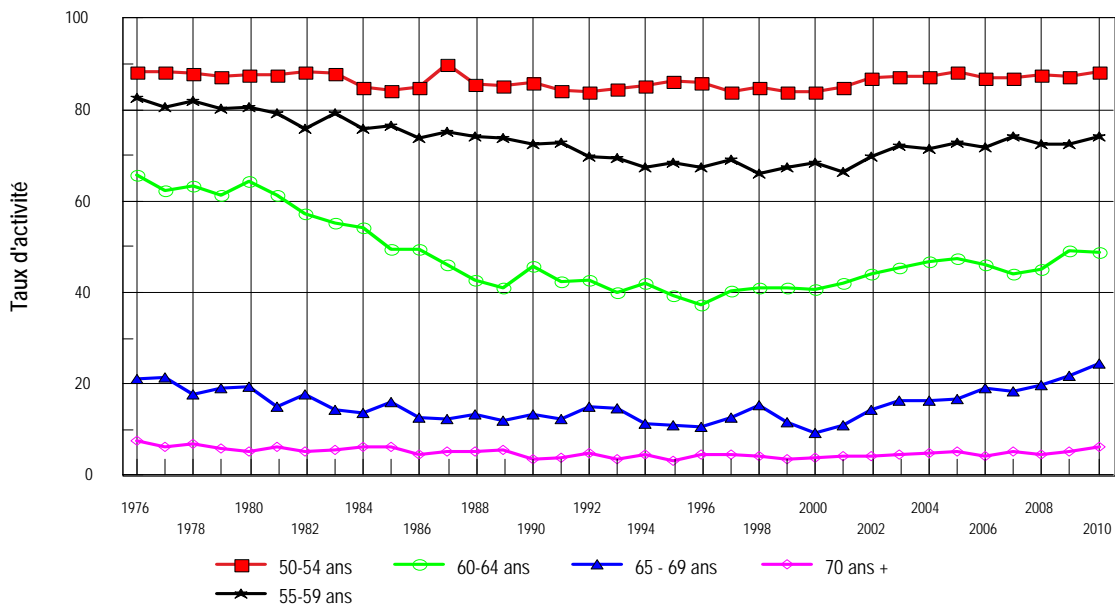
### TAUX D'ACTIVITÉ DES FEMMES ÂGÉES DE 50 ANS ET PLUS QUÉBEC, 1976 À 2010



Source: Statistique Canada, Enquête sur la population active, CANSIM tableau 282-0002

Graphique 2:

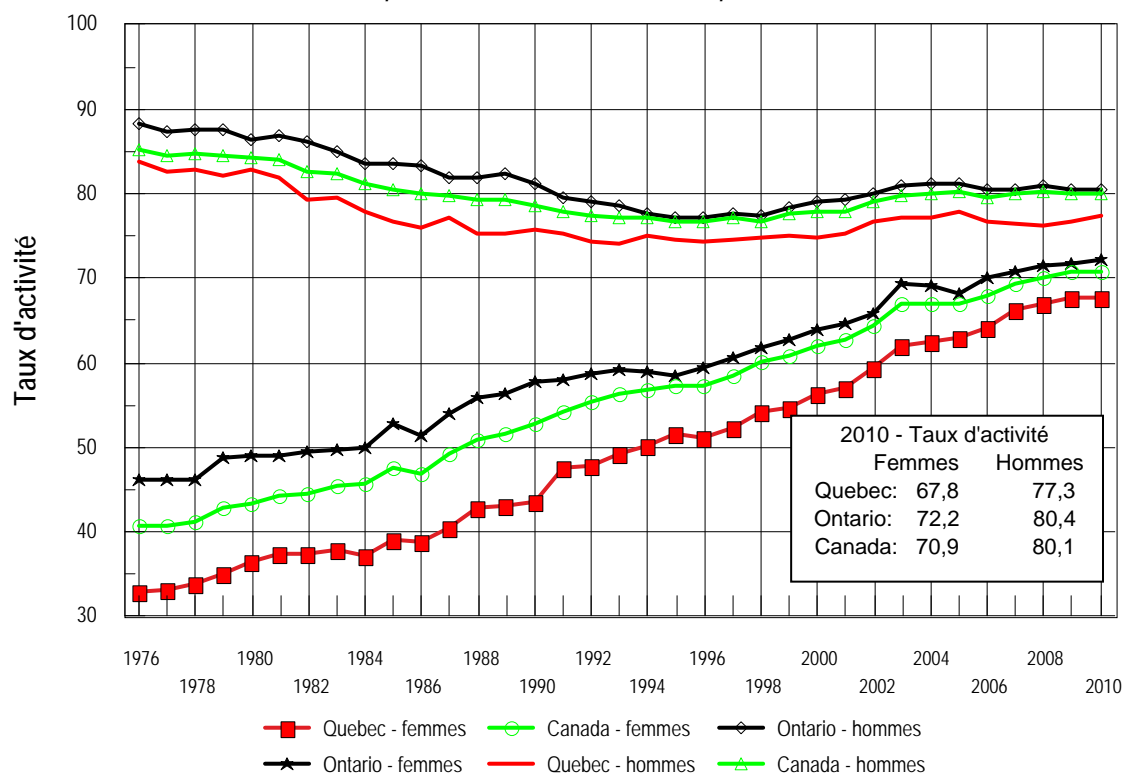
### TAUX D'ACTIVITÉ DES HOMMES ÂGÉS DE 50 ANS ET PLUS QUÉBEC, 1976 À 2010



Source: Statistique Canada, Enquête sur la population active, CANSIM tableau 282-0002

Graphique 3:

### TAUX D'ACTIVITÉ DES 45 A 64 ANS, SELON LE SEXE QUÉBEC, ONTARIO ET CANADA, 1976 À 2010



Source: Statistique Canada, Enquête sur la population active, CANSIM tableau 282-0002