



Chaire en  
**fiscalité et en**  
**finances publiques**

# **RÉGIME DES RENTES DU QUÉBEC**

## **UN RENDEMENT FAVORABLE AUX FEMMES**

Cahier de recherche 2019/11

YVES ST-MAURICE  
ANTOINE GENEST-GRÉGOIRE  
LUC GODBOUT  
MARTIN DUPRAS

13 SEPTEMBRE 2019



UNIVERSITÉ DE  
**SHERBROOKE**

## **REMERCIEMENTS**

La Chaire de recherche en fiscalité et en finances publiques de l'Université de Sherbrooke tient à remercier de son appui renouvelé le ministère des Finances du Québec et désire lui exprimer sa reconnaissance pour le financement dont elle bénéficie afin de poursuivre ses activités de recherche.

## MISSION DE LA CHAIRE DE RECHERCHE EN FISCALITÉ ET EN FINANCES PUBLIQUES

La Chaire de recherche en fiscalité et en finances publiques (CFFP) a été mise sur pied le 15 avril 2003. Au Québec, les lieux communs et officiels où praticiens, cadres de l'État et chercheurs peuvent échanger sur les nouveaux défis touchant la fiscalité et les finances publiques sont rares. De plus, la recherche dans ces domaines est généralement de nature unidisciplinaire et néglige parfois l'aspect multidisciplinaire des relations entre l'État et ses contribuables. La Chaire de recherche en fiscalité et en finances publiques tire sa raison d'être de ces deux réalités. La mission principale de la Chaire est de stimuler la recherche et la formation interdisciplinaires par le regroupement de professeurs et de chercheurs intéressés par la politique économique de la fiscalité.

Pour plus de détails sur la Chaire de recherche en fiscalité et en finances publiques, vous pouvez consulter son site officiel à l'adresse suivante : <http://cftp.recherche.usherbrooke.ca>.

**Antoine Genest-Grégoire** est professionnel de recherche à la Chaire de recherche en fiscalité et en finances publiques de l'Université de Sherbrooke.

**Luc Godbout** est professeur titulaire à l'Université de Sherbrooke et chercheur principal en finances publiques à la Chaire de recherche en fiscalité et en finances publiques.

**Martin Dupras** est planificateur financier et actuair. Il dirige l'entreprise ConFor financiers, qui offre des services de planification financière et de formation.

**Yves St-Maurice** est consultant en économie et collabore à titre de professionnel de recherche à la Chaire de recherche en fiscalité et en finances publiques de l'Université de Sherbrooke.

Les auteurs collaborent aux travaux de la Chaire de recherche en fiscalité et en finances publiques, qu'ils remercient pour l'appui financier qui a rendu possible la réalisation de cette étude. Les auteurs tiennent également à remercier Bernard Morency, professeur associé à HEC Montréal et Alexandre Laurin, directeur de la recherche de l'Institut C.D. Howe pour leurs commentaires en cours de rédaction.

### **Chaire de recherche en fiscalité et en finances publiques**

École de gestion, Université de Sherbrooke

2500, boul. de l'Université

Sherbrooke (Québec) J1K 2R1

819 821-8000, poste 63220

[cftp.eg@USherbrooke.ca](mailto:cftp.eg@USherbrooke.ca)

## RÉSUMÉ

Depuis plusieurs années, les gouvernements et la société civile multiplient les efforts pour assurer l'équité selon les genres dans les politiques publiques. Toutefois, les décideurs font souvent face à un manque criant d'informations statistiques sur le sujet. La Chaire en fiscalité et en finances publiques de l'Université de Sherbrooke a cette mission d'informer la population sur les aspects socio-économiques de la fiscalité et des finances publiques et l'analyse différenciée selon le genre fait partie de ses préoccupations.

Le Régime des rentes du Québec (RRQ) est un régime public de retraite qui a essentiellement pour but d'assurer aux travailleurs Québécois un minimum de sécurité financière après leur vie active, même si son rôle va au-delà d'assurer un revenu de retraite. Les prestations sont sujettes à différentes règles qui peuvent affecter différemment les hommes ou les femmes selon leur situation de vie. Le taux de rendement interne (TRI) des cotisations au régime est la mesure utilisée pour évaluer ces différences. Le TRI est le taux qui, en multipliant la valeur des cotisations, la rend égale à la valeur des prestations reçues plus tard. Plus le TRI est élevé, plus chaque dollar cotisé en cours de carrière offre de dollars de prestations à la retraite.

L'objectif de l'étude est d'identifier les situations de vie reliées au genre qui influencent le taux de rendement interne des cotisations. L'arrivée d'enfants dans la famille, la durée de l'absence du marché du travail après la naissance d'un ou plusieurs enfants et les écarts possibles de salaires entre les hommes et les femmes sont les principales situations de vie simulées. L'espérance de vie différente entre les hommes et les femmes a aussi été prise en considération dans le calcul du TRI des cotisants.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 un nouveau régime supplémentaire entre progressivement en vigueur amenant certains changements sur le plan des cotisations et prestations futures qui se feront sentir sur plusieurs générations. Pour tenir compte des effets de ce nouveau régime, les simulations de l'analyse différenciée selon le genre du TRI ont été réalisées pour deux cohortes. Pour le régime de base, les simulations prennent en considération la cohorte des individus nés en 1960 et pour le régime supplémentaire, les simulations s'appuient sur la cohorte des individus nés en 2000.

Les résultats montrent que le RRQ comporte plusieurs mesures favorables aux femmes, et ce, tant pour le régime de base que pour le régime supplémentaire. Dans plusieurs situations, le TRI des femmes est supérieur à celui des hommes. Toutefois, l'avantage découlant du régime supplémentaire est plus faible que celui associé au régime de base.

Plusieurs raisons expliquent ces résultats. D'abord, il est bien connu que les femmes ont une espérance de vie supérieure à celle des hommes. Elle est de 87 ans pour les femmes et de 84 ans pour les hommes. Dans un scénario où les femmes cotisent un montant identique aux hommes au cours de leur carrière, elles bénéficieront de prestations de retraite pendant trois années supplémentaires, d'où un TRI plus élevé pour les femmes. De plus, les individus ayant des revenus inférieurs au maximum des gains assurables ont un TRI plus élevé que les individus ayant un revenu supérieur. Comme les femmes ont statistiquement un revenu moyen plus faible que les hommes, elles auront tendance à être plus souvent avantagées. Finalement, les règles spécifiques du régime applicables à ceux qui reçoivent des prestations familiales font en sorte que leur TRI est plus élevé que ceux ou celles qui n'en reçoivent pas. Comme ces prestations sont versées aux mères dans 91 % des familles, les femmes s'en trouvent avantagées plus souvent.

Le nouveau régime supplémentaire change progressivement certaines règles. Par exemple, la règle d'exclusion des mois durant lesquels le travailleur recevait des prestations familiales, dans le calcul de la période de cotisation, a été retirée. Le fait d'avoir des enfants ne devient plus un avantage pour les femmes bien qu'il reste présent dans le régime de base. Selon le régime supplémentaire, le nouveau maximum supplémentaire des gains admissibles à 114 % sur lequel des cotisations de 4 % sont prélevées fait en sorte que les individus qui gagnent un salaire plus élevé bénéficient d'un avantage. Les femmes ayant généralement un revenu de travail inférieur à celui des hommes, elles bénéficient probablement moins de cette nouvelle règle. Elles demeurent toutefois favorisées par leur espérance de vie supérieure à celle des hommes.

Il serait imprudent d'utiliser les résultats de l'analyse pour conclure que le régime des rentes du Québec ne respecte pas l'équité entre les genres. Au contraire, les résultats confirment plutôt que l'équité entre les genres dans les politiques publiques doit être analysée comme une problématique d'ensemble. Le RRQ n'est qu'une composante de l'équation et c'est en multipliant ce genre d'analyse que les chercheurs s'assureront d'avoir les informations essentielles au développement de politiques publiques respectant le principe d'équité entre les genres.

## TABLE DES MATIÈRES

<b>Mise en contexte</b> .....	<b>1</b>
<b>1. Approche méthodologique</b> .....	<b>3</b>
1.1 Fonctionnement du régime de base du RRQ .....	3
1.2 Taux de rendement interne .....	5
1.3 Scénario de base .....	6
<b>2. Simulations pour la cohorte née en 1960</b> .....	<b>8</b>
2.1 Différenciation selon l'espérance de vie .....	8
2.2 Différenciation selon le salaire.....	9
2.3 Différenciation selon la parentalité .....	10
2.4 Synthèse des résultats pour la cohorte de 1960.....	11
<b>3. Simulations pour la cohorte née en 2000</b> .....	<b>13</b>
3.1 Nouveau régime supplémentaire du RRQ.....	13
3.2 Impact de la bonification du régime sur le TRI .....	15
3.3 Différenciation selon l'espérance de vie .....	16
3.4 Différenciation selon le salaire gagné .....	17
3.5 Différenciation selon la parentalité .....	18
3.6 Synthèse des résultats pour la cohorte née en 2000.....	19
<b>Conclusion</b> .....	<b>21</b>
<b>Bibliographie</b> .....	<b>23</b>
<b>Annexe 1 : Rente de conjoint survivant</b> .....	<b>24</b>

## LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Variation de la prestation maximale du RRQ selon l'âge de la retraite – 2019	4
Tableau 2 : Taux de rendement interne pour la cohorte 1960, selon l'espérance de vie	8
Tableau 3 : Taux de rendement interne pour la cohorte 1960, selon le salaire gagné	9
Tableau 4 : Taux de rendement interne pour la cohorte 1960, selon le nombre d'enfants et le profil de parentalité, au MGA	10
Tableau 5 : TRI pour la cohorte 1960, synthèse des trois facteurs	11
Tableau 6 : Taux de cotisations au RRQ pour les employés – 2019 à 2025	14
Tableau 7 : Montant maximal des cotisations au RRQ – 2019 à 2025 sur la base d'un salaire de 70 000 \$ et du MGA constant de 2019	15
Tableau 8 : Taux de rendement interne pour la cohorte 2000, avec et sans bonification du régime	16
Tableau 9 : Taux de rendement interne pour la cohorte 2000, selon l'espérance de vie et après bonification du régime	17
Tableau 10 : Taux de rendement interne pour la cohorte 2000, selon le salaire gagné et après bonification du régime	17
Tableau 11 : Taux de rendement interne pour la cohorte 2000, selon le nombre d'enfants et le profil de parentalité	18
Tableau 12 : TRI pour la cohorte 2000, synthèse des trois facteurs	19
Tableau 13 : Illustration de l'effet de la rente de conjoint survivant pour la cohorte 1960	25

## LISTE DES FIGURES

Figure 1 : La couverture du Régime de rentes du Québec bonifié.....	13
Figure 2 : Les cotisations du Régime de rentes du Québec bonifié.....	14

## MISE EN CONTEXTE

A cours des dernières décennies, la société québécoise a fait d'importants progrès en ce qui concerne l'équité entre les genres, mais de nombreuses disparités persistent toujours. Malgré les efforts pour assurer l'équité salariale, on constate que les femmes sont encore moins bien rémunérées que les hommes. Leur présence dans les postes de haut niveau hiérarchique n'est pas représentative de leur participation au marché du travail. Trop souvent, leur rôle de mère les pénalise dans leur avancement. Bref, cette liste de disparités pourrait s'allonger aisément.

Les gouvernements devraient être en tête de file pour lutter contre ces disparités en s'assurant, en tout premier lieu, que les politiques publiques respectent l'équité entre les hommes et les femmes. L'analyse différenciée selon les sexes ou le genre doit donc faire partie intégrante de toutes politiques publiques, ne serait-ce que pour améliorer le développement d'informations pertinentes sur le sujet. Cela ne veut pas nécessairement dire que chacune des mesures prises par le gouvernement doit être neutre par rapport au genre. Toutefois, les gouvernements devraient s'assurer que l'ensemble des politiques publiques, prises globalement, ne favorisent pas un genre par rapport à un autre.

Les gouvernements ont cheminé ces dernières années en ce qui concerne cet aspect. Par exemple, le gouvernement du Canada a présenté dans son Budget 2018-2019 un nouveau cadre des résultats relatifs aux sexes faisant suite au tout premier énoncé relatif aux sexes présenté dans le Budget 2017-2018. Au Québec, le gouvernement ne rend pas encore systématiquement public une analyse détaillée de l'incidence des mesures budgétaires et fiscales sur les femmes et les hommes. Quant à la Chaire en fiscalité et en finances publiques de l'Université de Sherbrooke, ce sujet capte l'attention des chercheurs qui se penchent de plus en plus sur la question. Une récente étude faisait d'ailleurs une analyse différenciée selon les sexes de diverses mesures fiscales<sup>1</sup>.

L'analyse différenciée des politiques publiques a souvent comme prémisse que la plupart de celles-ci ont tendance à défavoriser les femmes par rapport aux hommes. C'est d'ailleurs pour s'assurer que les femmes ne soient pas désavantagées que de telles analyses sont requises. Toutefois, dans le cas des régimes de retraite, compte tenu de diverses caractéristiques socio-économiques comme le revenu et l'espérance de vie, il se pourrait que ce soit l'inverse qui se produise et que les femmes se trouvent plutôt favorisées par rapport aux hommes. À titre d'exemple, les données de l'Institut de la statistique du Québec montrent que l'espérance de vie des femmes est légèrement supérieure à celle des hommes. Par conséquent, les femmes reçoivent une rente plus longtemps que les hommes pour un taux de cotisation identique.

La présente étude aborde le Régime des rentes du Québec (RRQ) sous l'angle du taux de rendement différencié par genre. Après avoir exposé la manière dont le taux de rendement est estimé, l'analyse est guidée par trois situations de vie qui distinguent les hommes et les femmes et qui pourraient influencer ce taux de rendement. D'abord, les femmes ont une espérance de vie plus longue que les hommes, ce qui devrait les amener à recevoir des prestations du RRQ sur une période plus importante que les hommes. Deuxièmement, comme le salaire des femmes est généralement plus faible que celui des hommes, il devenait intéressant de déterminer si le taux de rendement du RRQ était influencé par le niveau de salaire. Cette question est légitime et mérite d'être vérifiée. Finalement, le taux de rendement interne a été abordé en fonction de la parentalité. Le RRQ présente des règles spécifiques pour ceux et celles qui ont des enfants et qui reçoivent des prestations familiales. Comme ce sont généralement les femmes qui reçoivent ces prestations, une analyse de l'évolution du taux de rendement interne du RRQ en fonction

---

<sup>1</sup> Vincent, Carole, Suzie St-Cerny et Luc Godbout. *La fiscalité est-elle neutre par rapport au sexe? Une analyse différenciée selon les sexes des mesures fiscales*. Université de Sherbrooke, Chaire en fiscalité et en finances publiques, Cahier de recherche 2017/06. 52 pages.

de ce critère semble aussi pertinente. Même si le RRQ ne fait aucune différence explicite entre ses participants hommes et femmes d'un point de vue légal ou réglementaire, le fait que ceux-ci aient des trajectoires de vie différentes se conjugue avec les paramètres du régime pour produire des effets potentiellement différents pour les hommes et les femmes.

Le régime supplémentaire du RRQ, qui entre progressivement en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, amène certains changements sur le plan des cotisations et des prestations futures. Les modifications à certaines règles font en sorte que les effets de ce nouveau régime se feront sentir sur plusieurs générations. Considérant ces nouvelles règles et toujours dans l'optique de réaliser une analyse différenciée du taux de rendement interne du RRQ selon le genre, nos efforts se sont concentrés sur deux cohortes. D'abord, pour analyser spécifiquement le régime de base, la présente étude se penche sur la cohorte des individus nés en 1960 et qui prendront bientôt leur retraite. En second lieu, l'attention sera portée sur les individus venus au monde en 2000 et qui commenceront à travailler sous le nouveau régime (régime de base et régime supplémentaire). Cette analyse distincte doit permettre de comparer le taux de rendement interne différencié selon le genre, en prenant en considération à la fois le régime de base et le nouveau régime supplémentaire.



## 1. APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE

### 1.1 Fonctionnement du régime de base du RRQ

Avant d’amorcer la description de la méthodologie, il faut mentionner que le RRQ a été touché par d’importants changements suite à la *Loi bonifiant le Régime des rentes du Québec et modifiant diverses dispositions législatives en matière de retraite*. Ces modifications établissent une distinction entre le régime de base tel qu’on le connaissait et le régime supplémentaire qui entre en vigueur progressivement à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019. Sommairement, la superposition du régime de base et du régime supplémentaire offre un taux de remplacement du revenu accru et un maximum de gains admissibles (MGA) plus élevé, en contrepartie d’une hausse des cotisations, également partagées entre travailleurs et employés. Comme le nouveau régime supplémentaire vient tout juste de prendre effet, notre analyse s’appuie en premier lieu sur le régime de base. Les effets du régime supplémentaire sur les cotisations obligatoires et les prestations qui y sont attachées seront analysés dans une section subséquente.

Sauf pour quelques rares exceptions, le RRQ est un régime obligatoire pour tout travailleur âgé de plus de 18 ans, salarié ou autonome, effectuant un travail au Québec. Le but premier de ce régime est de garantir un remplacement partiel du revenu de travail au moment de la retraite. Il est financé au moyen d’une capitalisation partielle et s’appuie sur des cotisations partagées entre les employeurs et les travailleurs. Par exemple, en 2019, le taux de cotisation pour le régime de base est fixé à 10,8 % des revenus de travail. Un travailleur salarié paie la moitié de ce taux, soit 5,4 %, alors que l’employeur paie l’autre moitié.

À partir de 18 ans, les individus doivent cotiser au RRQ dès que leur revenu de travail annuel dépasse l’exemption générale de base de 3 500 \$. À l’opposé, il existe aussi un maximum de revenu de travail sur lequel le travailleur doit cotiser. Pour l’ensemble de l’année 2019, ce montant, appelé le maximum des gains admissibles (MGA), est de 57 400 \$ par travailleur. Par conséquent, la cotisation maximale d’un salarié en 2019 pour le régime de base est de 2 910,60 \$ et l’employeur doit verser un montant identique. Un travailleur autonome devra payer les deux parts, soit un total de 5 821,20 \$.

En ce qui concerne les prestations de retraite, le régime de base du RRQ assure une rente équivalant à environ 25 % de la moyenne mensuelle des revenus sur lesquels le travailleur a cotisé, si la rente de retraite est demandée à 65 ans, soit l’âge requis pour avoir droit à une rente complète. La prestation est imposable et son maximum annuel s’élève à 13 855 \$ en 2019. Toutefois, il est possible de reporter volontairement le moment du début des prestations au-delà de 65 ans, pour un maximum de 5 ans, soit jusqu’à 70 ans. Comme on peut le voir au tableau 1, les prestations annuelles pourront alors atteindre 142 % de la rente maximale, soit 19 674 \$. Il est aussi possible de devancer les prestations pour un maximum de 5 ans, soit dès l’âge de 60 ans. Les prestations annuelles seront alors amputées pour ne représenter que 64 % de la rente maximale, soit 8 867 \$. Évidemment, les prestations cessent d’être versées lors du décès du rentier, bien qu’une rente puisse parfois être versée au conjoint survivant, selon certaines conditions. L’annexe 1 présente les modalités applicables pour recevoir une rente de conjoint survivant.

**Tableau 1 : Variation de la prestation maximale du RRQ selon l'âge de la retraite – 2019**

Âge de demande de la prestation	Taux d'ajustement	Prestation maximale en 2019
60 ans	64,0 %	8 867 \$
61 ans	71,2 %	9 865 \$
62 ans	78,4 %	10 862 \$
63 ans	85,6 %	11 860 \$
64 ans	92,8 %	12 857 \$
65 ans	100,0 %	13 855 \$
66 ans	108,4 %	15 019 \$
67 ans	116,8 %	16 183 \$
68 ans	125,2 %	17 346 \$
69 ans	133,6 %	18 510 \$
70 ans	142,0 %	19 674 \$

Source : Retraite Québec. Le montant de la rente de retraite du Régime des rentes du Québec, en ligne < [https://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/programmes/regime\\_rentes/rente\\_retraite/Pages/montant\\_rr.aspx](https://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/programmes/regime_rentes/rente_retraite/Pages/montant_rr.aspx) >

Le montant de la rente que le cotisant au régime recevra dépend de plusieurs facteurs dont l'âge auquel le cotisant commencera à recevoir sa rente, le nombre d'années pour lesquelles il a cotisé au régime et les revenus de travail sur lesquels il a cotisé. Dans les faits, le calcul de la rente se fait en fonction des revenus de travail inscrits au nom du cotisant depuis 1966, année d'entrée en vigueur du RRQ, ou depuis l'âge de 18 ans, selon le cas, et en fonction de l'âge auquel le cotisant commence à recevoir sa rente. La période de cotisation utilisée pour calculer la rente du cotisant commence le mois suivant son 18<sup>e</sup> anniversaire, qu'il travaille ou non, ou le 1<sup>er</sup> janvier 1966 si le cotisant a eu 18 ans avant cette date. La fin de la période de cotisation qui sert à calculer la rente se termine à la fin du premier des mois suivants<sup>2</sup> :

- le mois précédent le début du versement d'une rente de retraite;
- le mois du 70<sup>e</sup> anniversaire;
- ou le mois du décès.

La période de cotisation est parfois ajustée pour tenir compte de certaines circonstances particulières. Il arrive donc qu'on ne prenne pas en compte certains mois dans la période de cotisation, ce qui a pour effet de faire augmenter le montant de la rente. C'est le cas, entre autres, des personnes qui ont reçu une rente d'invalidité en vertu du RRQ ou une indemnité de remplacement de revenu de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Toutefois, le cas qui retient davantage notre attention dans le cadre de la présente analyse est celui où on ne tient pas compte des mois (depuis 1966) pour lesquels la personne a reçu à son nom des prestations familiales du Québec ou du Canada pour un enfant de moins de sept ans, ou des mois pour lesquels elle était admissible à de telles prestations sans en recevoir le paiement. Comme ce sont généralement les femmes qui reçoivent de telles prestations,

<sup>2</sup> Retraite Québec. Les cotisations au Régime des rentes du Québec. Combien de temps dure la période de cotisation?, en ligne < [https://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/programmes/regime\\_rentes/travail\\_cotisations/Pages/travail\\_cotisations.aspx](https://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/programmes/regime_rentes/travail_cotisations/Pages/travail_cotisations.aspx) >, consultée le 26 mars 2019

elles sont davantage affectées par cette mesure. Retraite Québec constate d'ailleurs que, dans 91 % des familles, le paiement du Soutien aux enfants (PSE) est versé à la mère<sup>3</sup>.

Finalement, dès qu'une demande pour recevoir une rente est réalisée et acceptée, le montant de la rente est subséquemment indexé le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année pour tenir compte de l'inflation. Le facteur d'indexation pour une année correspond à la moyenne de l'indice des prix à la consommation au Canada (IPC) pour les mois compris entre le 1<sup>er</sup> novembre de l'année précédente et le 31 octobre de l'année en question<sup>4</sup>. Le facteur d'indexation appliqué le 1<sup>er</sup> janvier 2019 était de 2,3 %.

## 1.2 Taux de rendement interne

Notre étude cherche à déterminer le taux de rendement interne (TRI) du RRQ différencié selon le genre, en tenant compte de différentes situations de vie en relation avec le genre. Mais, avant de présenter le résultat des simulations, il est important de définir le taux de rendement interne.

Le taux de rendement interne mesure la rentabilité annualisée composée d'un investissement constitué de flux négatifs (cotisations) et de flux positifs (prestations).

Ce rendement est calculé de la manière suivante :

$$\sum_{t=1}^{n_i} \frac{FM_{it}}{(1 + TRI_i)^t} = 0$$

où  $FM_{it}$  = le flux monétaire de l'individu  $i$  au temps  $t$ ,

$n_i$  = le nombre total de périodes pour lesquelles l'individu  $i$  paie des cotisations et reçoit des prestations,

$TRI_i$  = le taux de rendement interne de l'individu  $i$ .

Ainsi, les cotisations payées et les prestations reçues vont agir sur le rendement en fonction des paramètres suivants :

- le taux de cotisation;
- les salaires sur lesquels les cotisations sont calculées;
- le nombre d'années de cotisation;
- l'âge de la retraite;
- le nombre d'années de prestations (selon l'espérance de vie à 65 ans);
- les moins bonnes années à exclure du calcul.

Pour faciliter la compréhension de ce concept, il est préférable de l'illustrer à l'aide d'un exemple.

<sup>3</sup> Retraite Québec. *Statistiques de l'année 2017 – Soutien aux enfants*. Septembre 2018, page 24.

<sup>4</sup> Retraite Québec. Indexation annuelle des rentes du Régime des rentes du Québec, en ligne : <http://www4.gouv.qc.ca/fr/Portail/citoyens/programme-service/Pages/Info.aspx?sqctype=sujet&sqcid=132> > consultée le 1<sup>er</sup> février 2019.

Considérons qu'un individu a gagné, pour toutes les années qu'il a cotisé depuis ses 18 ans, le montant maximal des gains admissibles. Quel que soit son âge, il est facile de calculer les sommes qu'il va cotiser jusqu'à ce qu'il atteigne 65 ans. Il va aussi recevoir la rente maximale à partir de 65 ans. Si l'on considère qu'il va mourir à 86 ans, on peut aussi établir les sommes qu'il recevra du régime au cours de sa vie. La valeur totale des cotisations qu'il aura versées est inférieure à la valeur totale des prestations qu'il recevra. Le taux de rendement interne est celui qui, une fois appliqué à la valeur des contributions et des prestations sur une base annuelle, ramène la différence entre ces sommes à zéro. En bref, le taux de rendement interne du régime est celui qui fera en sorte que les rentes reçues vont être équivalentes aux sommes accumulées dans le régime au moment de prendre la retraite. Évidemment, pour calculer ce taux de rendement interne, il est nécessaire de poser quelques hypothèses. Notre scénario de base met en lumière les hypothèses nécessaires pour effectuer ce calcul.

### **1.3 Scénario de base**

Pour permettre une analyse différenciée selon le genre des taux de rendement interne du RRQ, il est impératif de construire un scénario de base. Il facilitera la comparaison des résultats selon les différentes situations de vie. Pour créer ce scénario de base, il faut poser des hypothèses sur plusieurs paramètres.

#### **ÂGE DE LA RETRAITE**

L'âge de la retraite ou le début du versement de la rente a été fixée à 65 ans. Dans les faits, le régime de base du RRQ est conçu pour assurer une rente équivalant à environ 25 % de la moyenne mensuelle des revenus sur lesquels le travailleur a cotisé, si la rente de retraite est demandée à 65 ans. Cette hypothèse permet d'éviter les distorsions qui pourraient survenir dans le TRI à cause des facteurs de bonification ou de réduction de la rente appliqués selon l'âge de la demande de prestations qui peut varier entre 60 et 70 ans. Par exemple, un cotisant peut décider de demander ses prestations à 60 ans, mais il affectera volontairement son TRI. Il s'écartera donc du régime de base du RRQ.

#### **SALAIRES**

Les cotisants touchent, durant toute leur vie active, un salaire égal ou supérieur à chaque année au maximum des gains assurables. Par conséquent, les individus paient les cotisations maximales et reçoivent à 65 ans les prestations maximales.

#### **PÉRIODE DE COTISATIONS**

Même s'ils prennent leur retraite à 65 ans, les participants au régime cotisent pendant une période de 40 ans, soit de 20 ans à 60 ans<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> Les règles entourant la prise de retraite hâtive, soit avant 65 ans, ont varié au fil du temps. En choisissant de simuler des cas où les prestataires prennent leur retraite à 60 ans mais demandent leurs prestations à 65 ans, on rend plus aisément comparables les résultats pour des cohortes nées à des périodes différentes.

## INFLATION

L'inflation projetée est établie à 2 %. Cette projection correspond à la cible de maîtrise de l'inflation adoptée par la Banque du Canada. Elle est également conforme aux normes d'hypothèses de projection proposées par l'Institut québécois de planification financière (IQPF)<sup>6</sup>.

## MAXIMUM DES GAINS ASSURABLES (MGA)

Le MGA s'accroît de 3 % par année sur la période de projection, conformément aux normes de l'IQPF<sup>7</sup>. Cette hypothèse s'appuie sur l'augmentation moyenne des salaires qui correspond à l'hypothèse d'inflation augmentée de 1 %.

## ÂGE DU DÉCÈS

Le décès du cotisant survient à l'âge de 86 ans conformément à l'espérance de vie à 65 ans estimée par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ)<sup>8</sup>. Par conséquent, le nombre d'années de prestations s'élève à 21 ans étant donné que l'âge de la retraite ou du début des prestations est de 65 ans.

## TRI POUR LE SCÉNARIO DE BASE – COHORTE NÉE EN 1960

Selon ces hypothèses de base, le taux de rendement interne (TRI) sur le total des cotisations au RRQ, incluant à la fois les cotisations de l'employé et de l'employeur, est de 4,44 % pour la cohorte née en 1960. Les individus de la cohorte de 1960 paieront les cotisations maximales de 1980 à 2020 et prendront leur retraite en 2025, à l'âge de 65 ans. Le TRI est nominal ce qui signifie qu'il n'est pas corrigé pour l'inflation.

---

<sup>6</sup> Bachand, Nathalie, Martin Dupras, Daniel Laverdière et A. Kim Young. *Normes d'hypothèses de projection*. Institut québécois de planification financière (IQPF) et Financial Planning Standards Council (FPSC), 30 avril 2018. p. 17.

<sup>7</sup> Idem 2.

<sup>8</sup> Institut de la statistique du Québec. *Le bilan démographique du Québec. Édition 2018*. Tableau 3.2 – Espérance de vie à la naissance et à 65 ans selon le sexe.

## 2. SIMULATIONS POUR LA COHORTE NÉE EN 1960

Cette section présente quelques simulations pour faire ressortir les écarts du TRI des cotisations au RRQ en fonction des différentes situations de vie des femmes par rapport à celles des hommes. Les simulations portent sur trois variables :

- l'espérance de vie
- le salaire gagné et
- la présence d'enfants.

### 2.1 Différenciation selon l'espérance de vie

Le RRQ est un régime universel à cotisations fixes, quel que soit le genre. Les hommes et les femmes paient donc exactement le même taux de cotisations sur leur revenu de travail. Ils font aussi face à la même exemption de base et au même MGA, et les prestations sont établies selon les mêmes critères, ce qui fait en sorte que la prestation maximale à 65 ans est la même quel que soit le genre. Toutefois, il est statistiquement démontré que les femmes vivent en moyenne plus longtemps que les hommes.

Selon l'Institut de la statistique du Québec, l'espérance de vie à 65 ans est de 84 ans pour les hommes et de 87 ans pour les femmes<sup>9</sup>. Par conséquent, pour les mêmes cotisations, les femmes recevront une rente pendant environ trois ans de plus que les hommes. Comme ils recevront une rente plus longtemps, le taux de rendement de leurs cotisations sera donc plus élevé. Le tableau 2 montre que le TRI pour les femmes s'élève à 4,56 % par année comparativement à 4,18 % pour les hommes, une différence de 0,38 point de pourcentage par année ou un écart dans le rendement global de l'ordre de 9,1 %<sup>10</sup>. Le TRI consolidé correspond à l'espérance de vie moyenne de la population globale, soit 86 ans. Il correspond au TRI qui a été calculé dans notre scénario de base pour la cohorte 1960.

Tableau 2 : **Taux de rendement interne (TRI) pour la cohorte 1960, selon l'espérance de vie**

Genre	Homme	Femme	Consolidé
<b>TRI</b>	4,18 %	4,56 %	4,44 %

Par conséquent, si un homme ou une femme cotise tout au long de sa carrière de manière à recevoir les prestations maximales, ces résultats permettent de conclure que le RRQ a une incidence favorable en faveur des femmes parce que ces dernières recevront une rente plus longtemps que les hommes pour les mêmes cotisations<sup>11</sup>.

<sup>9</sup> Idem 4.

<sup>10</sup> L'écart de rendement global est calculé de la manière suivante :  $((4,56 \% / 4,18 \%) - 1) * 100 = 9,1 \%$ .

<sup>11</sup> Les personnes nées en 1960 auront 60 ans en 2020, ce qui rend cette simulation assez proche de la réalité de ces personnes à brève échéance. Les statistiques du Régime des rentes les plus récentes indiquent toutefois que les prestations sont demandées à près de 62 ans (autant pour les hommes que les femmes), plutôt qu'à 65 ans comme nous en faisons l'hypothèse. Pour une personne qui prendrait sa retraite au même moment où elle demande sa rente, à 62 ans en 2022, le TRI est de 4,21 % (3,96 % pour un homme et 4,32 % pour une femme).

## 2.2 Différenciation selon le salaire

Il est généralement reconnu que le revenu de travail des femmes est inférieur à celui des hommes. Par exemple, en 2018, la rémunération horaire moyenne des femmes au Québec se situaient à 23,90 \$, alors que celles des hommes s'élevait à 26,90 \$, soit 12,6 % de plus<sup>12</sup>. Il est aussi vrai que les femmes travaillent en moyenne moins d'heures que les hommes, ce qui peut affecter leurs cotisations et leurs prestations du RRQ. D'ailleurs, l'écart de la rémunération hebdomadaire moyenne s'établissait à 26,5 % pour la même année, les femmes gagnant en moyenne 795,26 \$ par semaine et les hommes, 1 006,22 \$<sup>13</sup>. Même si cet écart tend à diminuer avec les années (les hommes gagnaient en moyenne 631,91 \$ par semaine, soit 40 % de plus que les 451,53 \$ de leurs consœurs, en 1997<sup>14</sup>), il reste encore important.

Des simulations ont donc été réalisées en considérant des niveaux de salaire inférieurs au MGA pour déterminer si le TRI des cotisations au RRQ était influencé par ce facteur. Pour isoler l'impact des revenus de travail sur le TRI, toutes les hypothèses de notre scénario de base ont été conservées, à l'exception des cotisations et des prestations de retraite qui ont été calculées en fonction de différents revenus de travail annuels. Des simulations ont donc été réalisées pour des revenus de travail équivalant à 50 %, à 75 % et à 100 % du maximum des gains assurables, soit 28 700 \$, 43 050 \$ et 57 400 \$.

Le tableau 3 montre que plus le revenu de travail est faible par rapport au MGA, plus le TRI est élevé. Par exemple, le TRI annuel combiné est plus élevé de 0,10 point de pourcentage si le revenu de travail n'est que de 75 % du MGA par rapport au cotisant qui aurait eu un revenu annuel égal ou supérieur au MGA tout au long de sa carrière et de 0,32 point de pourcentage si le revenu de travail n'est que de 50 % du MGA. On observe donc un écart de rendement relatif positif de 7,2 % en faveur d'un individu qui gagne un revenu de travail équivalent à 50 % du MGA durant toute sa carrière par rapport à celui dont le salaire dépasse ou est égal au MGA et de 2,3 % pour les individus qui gagnent 75 % du MGA.

Tableau 3 : **Taux de rendement interne (TRI) pour la cohorte 1960, selon le salaire gagné**

	% du MGA		
TRI	50 %	75 %	100 %
Combiné	4,76 %	4,54 %	4,44 %

Même si le résultat peut paraître surprenant, il existe une explication simple. On sait que le montant de la rente est influencé par le revenu de travail gagné tout au long de la carrière. En ce qui concerne les cotisations, elles sont influencées non seulement par le revenu du travail, mais aussi par l'exemption générale de base de 3 500 \$ applicable annuellement. Par conséquent, plus le revenu de travail d'une personne est faible plus ses cotisations sont faibles en pourcentage du revenu de travail. Par exemple, si le revenu de travail annuel d'un cotisant est de 23 500 \$, ses cotisations se calculeront sur un montant

<sup>12</sup> Institut de la statistique du Québec. *Annuaire québécois des statistiques du travail. Portrait des principaux indicateurs du marché du travail et des conditions de travail, 2008-2018*. Tableau 5.1 : Rémunération horaire selon le sexe, 2008-2018. Québec, ISQ, Volume 15, p 126.

<sup>13</sup> Idem 9, Tableau 5.23 : Rémunération hebdomadaire moyenne selon le sexe, 2008-2018, p. 129.

<sup>14</sup> Institut de la statistique du Québec. *Annuaire québécois des statistiques du travail. Portrait historique des conditions et de la dynamique du travail*. Tableau 2.12 : Rémunération hebdomadaire selon le sexe, le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail, le statut de l'emploi, le niveau de compétence et la durée de l'emploi, ensemble des employés, Québec, années choisies. 2005. Québec, ISQ, Volume 1, numéro 2, p 170.

annuel de 20 000 \$ étant donné que ses premiers 3 500 \$ sont exemptés. Elles s'élèveront donc à 1 080 \$ (20 000 \$ x 5,4 %), ce qui représentera 4,6 % de son revenu de travail. Si par contre son revenu de travail est de 13 500 \$, ses cotisations s'élèveront à 540 \$ (10 000 \$ x 5,4 %), ce qui ne représentera que 4,0 % de son revenu de travail, soit un pourcentage plus faible que si son revenu avait été de 23 500 \$. Par conséquent, pour une rente proportionnellement équivalente, parce qu'elle est calculée sur le revenu de travail, les cotisations seront proportionnellement plus faibles, ce qui a pour résultat d'augmenter le TRI.

Les résultats selon le genre permettent de conclure que le RRQ a une incidence favorable en faveur des femmes non seulement parce que ces dernières recevront une rente plus longtemps que les hommes, mais aussi à cause de l'importance relative de l'exemption de base en proportion des revenus.

### 2.3 Différenciation selon la parentalité

La rente des participants au RRQ est calculée à partir de la moyenne mensuelle des gains admissibles du régime de base. De manière générale, cela correspond au total des gains admissibles de la période cotisable divisé par le nombre de mois de cette même période. Toutefois, dans certaines situations, notamment pour les mois où une personne reçoit des prestations familiales<sup>15</sup> pour un enfant de moins de sept ans, on retire du calcul de la moyenne des gains admissibles du régime de base certains mois pour lesquels les revenus ont été plus faibles que la moyenne sur la période cotisable (les mois pour lesquels de telles prestations sont reçues et auxquels sont associés des revenus nuls sont carrément exclus de la période cotisable). Ce retranchement a pour effet de hausser la moyenne des gains admissibles du régime de base inscrits au registre du cotisant, augmentant ainsi la rente de retraite payable selon le régime de base.

La différenciation selon la parentalité a donc été simulée en considérant qu'une personne bénéficiait de cet avantage en ayant un premier enfant à 29 ans, un deuxième à 31 ans et un troisième à 33 ans, le cas échéant. Les simulations présument également que cette personne ne touche aucun revenu lorsque les enfants ont moins de deux ans ou encore moins de sept ans, selon le cas. Le calcul de la moyenne des gains admissibles est donc fait en excluant deux ou sept années en ce qui concerne son premier enfant. Les deuxième et troisième enfants élimineront respectivement deux années supplémentaires de cotisation pour un total respectif minimal de 4 ans ou 6 ans et maximal de 9 ans et de 11 ans. Toutes les autres hypothèses demeurent les mêmes.

Tableau 4 : **Taux de rendement interne (TRI) pour la cohorte 1960, selon le nombre d'enfants et le profil de parentalité, au MGA**

Profil de parentalité	Nombre d'enfant (s)			
	Sans enfant	1	2	3
Absence de 2 ans	4,44 %	4,57 %	4,72 %	4,90 %
Absence de 7 ans	4,44 %	5,00 %	5,20 %	5,45 %

Le tableau 4 montre que le nombre d'enfants améliore le TRI des cotisations au RRQ. Notre scénario de base montrait un TRI pour les participants sans enfants de 4,44 % par année. Dans le cas où le parent a droit aux années de parentalité pour deux années par enfant et qu'il gagne les autres années l'équivalent du MGA, le fait d'avoir un premier enfant augmente le TRI de 0,13 point de pourcentage ou de 2,9 % par rapport au scénario de base. Évidemment, le fait d'avoir un autre enfant retire de la moyenne des gains admissibles une plus longue période où les revenus du parent sont nuls, ce qui maintient la rente intacte

<sup>15</sup> Rappelons que, selon Retraite Québec, dans 91 % des familles, c'est la mère qui reçoit le Paiement du Soutien aux enfants (PSE). Voir note 2.



alors que le parent ne cotise pas durant cette période. Le TRI passe donc à 4,72 % pour le deuxième enfant et à 4,90 % pour le troisième enfant. Par conséquent, une personne ayant un premier enfant à 29 ans et deux autres enfants à un intervalle de deux ans verra le TRI de ses cotisations atteindre 4,90 %, soit 0,46 point de pourcentage de plus que si elle n'avait pas eu d'enfants, un écart positif de 10,4 %.

Dans le cas où le parent a droit aux années de parentalité pour la durée maximale, soit jusqu'au moment où les enfants atteignent l'âge de sept ans, et qu'il gagne au moins l'équivalent du MGA au cours des autres années, le fait d'avoir un premier enfant augmente le TRI de 0,56 point de pourcentage ou de 12,6 % par rapport au scénario de base. Évidemment, le fait d'avoir un autre enfant retire une plus longue période où les revenus du parent sont nuls de la moyenne des gains admissibles, ce qui maintient la rente intacte alors que le parent ne cotise pas durant cette période. Le TRI passe donc à 5,20 % pour le deuxième enfant et à 5,45 % pour le troisième enfant. Par conséquent, une personne ayant un premier enfant à 29 ans et deux autres enfants à un intervalle de deux ans verra le TRI de ses cotisations atteindre 5,45 %, soit 1,01 points de pourcentage de plus que si elle n'avait pas eu d'enfants, une hausse de 22,7 % de son rendement. On a ici un cas où la personne a trois enfants à des intervalles de deux ans et où, après le troisième enfant, elle attend sept ans avant de retourner sur le marché du travail. Par conséquent, cette personne s'absente durant 11 ans du marché du travail, ce qui constitue notre cas extrême<sup>16</sup>.

Prendre comme hypothèse que le parent ne touche aucun revenu lorsque les enfants ont moins de 2 ans ou encore moins de sept ans pousse notre simulation vers la valeur limite de cet avantage. Même si les années en question sont exclues du calcul de la moyenne des gains mensuels, le parent aurait tout de même eu des cotisations à payer s'il avait eu des revenus de travail, même si ces revenus étaient inférieurs à la moyenne de ses gains en carrière. La différence de TRI présentée au tableau 4 précédent combine donc l'effet de l'exclusion des années de parentalité dans le calcul des rentes et l'effet de l'absence de cotisations pour ces années. Cette différence serait moindre si le parent avait continué de travailler pendant les 7 premières années de vie de son enfant, mais qu'il l'avait fait, par exemple, à 50 % de son salaire précédent.

## 2.4 Synthèse des résultats pour la cohorte de 1960

Le tableau 5 présente la synthèse des résultats obtenus pour la cohorte de 1960 des simulations du TRI selon l'espérance de vie, le taux de salaire, la situation de parentalité et le nombre d'enfants de la mère. Il permet de mettre en évidence les effets de ces différents facteurs sur le TRI du régime de base du RRQ.

Tableau 5 : TRI pour la cohorte 1960, synthèse des trois facteurs

Situation	Homme sans enfant	Femme sans enfant	Femme s'absentant pendant 7 ans			Femme s'absentant pendant 2 ans		
			Nombre d'enfant (s)			Nombre d'enfant (s)		
			1	2	3	1	2	3
<b>50 % du MGA</b>	4,50 %	4,87 %	5,43 %	5,64 %	5,88 %	5,00 %	5,16 %	5,34 %
<b>75 % du MGA</b>	4,28 %	4,66 %	5,21 %	5,42 %	5,67 %	4,79 %	4,94 %	5,12 %
<b>100 % du MGA</b>	4,18 %	4,56 %	5,11 %	5,32 %	5,56 %	4,69 %	4,84 %	5,02 %

<sup>16</sup> Ces hypothèses visent à demeurer le plus réaliste possible. Une personne pourrait théoriquement avoir des enfants aux 7 ans et voir le calcul de sa rente fondé sur un très petit nombre d'années de cotisations. Toutefois, dans la réalité, la plupart des femmes ont un nombre restreint d'enfants et pour celles qui en ont plusieurs, leur naissance est relativement rapprochée.

Voici les principales conclusions que l'on peut tirer des simulations :

- Le TRI des femmes est toujours supérieur à celui des hommes, indépendamment du taux de salaire. Cela vient du fait que les femmes ont une espérance de vie plus élevée que les hommes. Elles reçoivent donc des prestations de retraite pendant environ trois ans de plus que les hommes pour des cotisations identiques;
- Quel que soit le genre, plus le salaire des cotisants est inférieur au MGA, plus le TRI sera élevé. Cela vient du fait qu'une exemption de base de 3 500 \$ est accordé aux cotisants et que plus le revenu du cotisant est faible, plus la proportion de cette exemption en fonction de son salaire est élevée.
- Il est intéressant de constater qu'une femme ayant un taux de salaire équivalent ou plus élevé que le MGA aura un TRI supérieur à un homme qui ne gagne que 50 % du MGA. Dans ce cas, l'effet de l'espérance de vie plus grande des femmes sur le TRI est plus important que celui de l'exemption de base de 3 500 \$.
- Le fait d'avoir des enfants augmente le TRI, étant donné que les mois durant lesquels la mère reçoit une prestation familiale et durant lesquels les revenus sont nuls sont exclus du calcul de la moyenne des gains admissibles. Plus l'absence est prolongée, plus le TRI augmente.

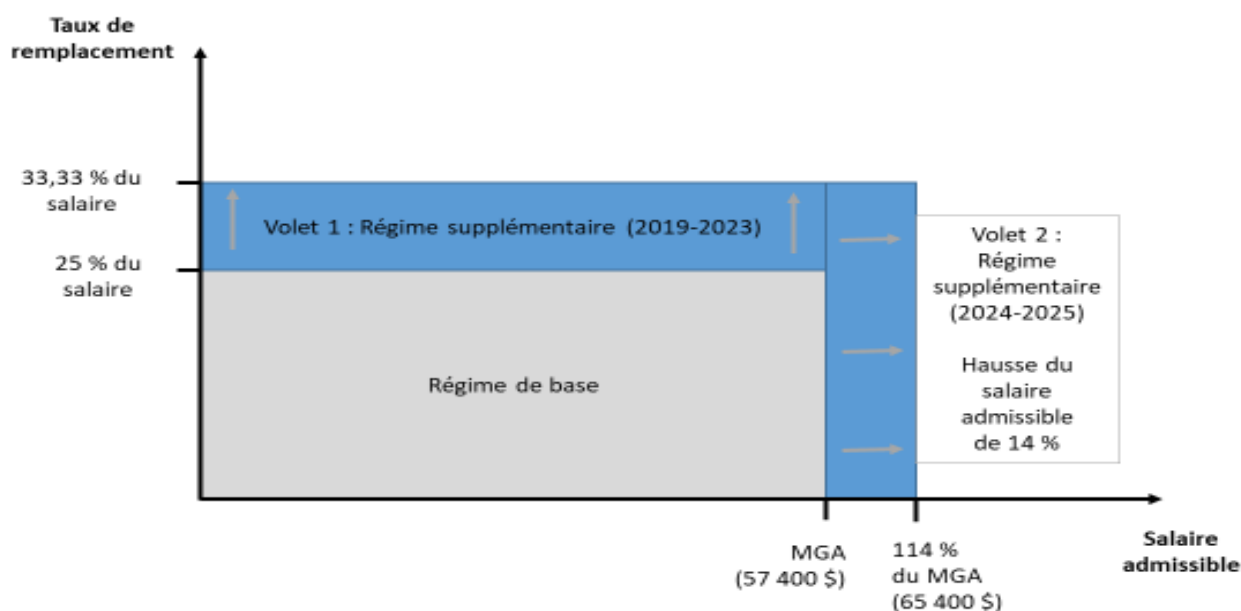
Bien que les prestations cessent d'être versées lors du décès du rentier, une rente peut parfois être versée au conjoint survivant, selon certaines conditions.

### 3. SIMULATIONS POUR LA COHORTE NÉE EN 2000

#### 3.1 Nouveau régime supplémentaire du RRQ

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, des changements au Régime des rentes du Québec sont entrés en vigueur. Le RRQ a été bonifié par la mise en place d'un régime supplémentaire à deux volets. Par conséquent, le régime de base présenté précédemment reste identique, mais on ajoute des volets supplémentaires qui atteindront leur pleine maturité en 2065. Les modifications prévues à la Loi bonifiant le régime des rentes du Québec entrent donc graduellement en vigueur de 2019 à 2025. Ultimement, l'objectif de ce nouveau régime supplémentaire est de faire passer le taux de remplacement du revenu qui est de 25 % pour le régime de base actuel à 33,33 % en 2065 (figure 1).

Figure 1 : La couverture du Régime de rentes du Québec bonifié



Source : Retraite Québec. *Bonification du Régime de rentes du Québec*, [https://www.retraitequebec.gouv.qc.ca/fr/salle\\_presse/2017/Pages/20171102.aspx](https://www.retraitequebec.gouv.qc.ca/fr/salle_presse/2017/Pages/20171102.aspx), données pour 2019.

Le tableau 7 présente les principales modifications au régime qui prendront place au cours des prochaines années pour les employés. Elles se feront en deux étapes. Tout d'abord, une cotisation supplémentaire totale de 0,30 % devient effective en 2019, dont 0,15 % est payé par l'employé et 0,15 % par l'employeur. Tout comme le régime de base, le régime supplémentaire est financé à parts égales par les employés et les employeurs. Le travailleur autonome doit donc payer les deux parts pour une contribution totale de 0,30 %. Ces cotisations totales seront ensuite augmentées annuellement pour atteindre 2,0 % en 2023, financées à parts égales entre les travailleurs et les employeurs. L'employé paiera donc une cotisation supplémentaire de 1,0 % à partir de 2023.

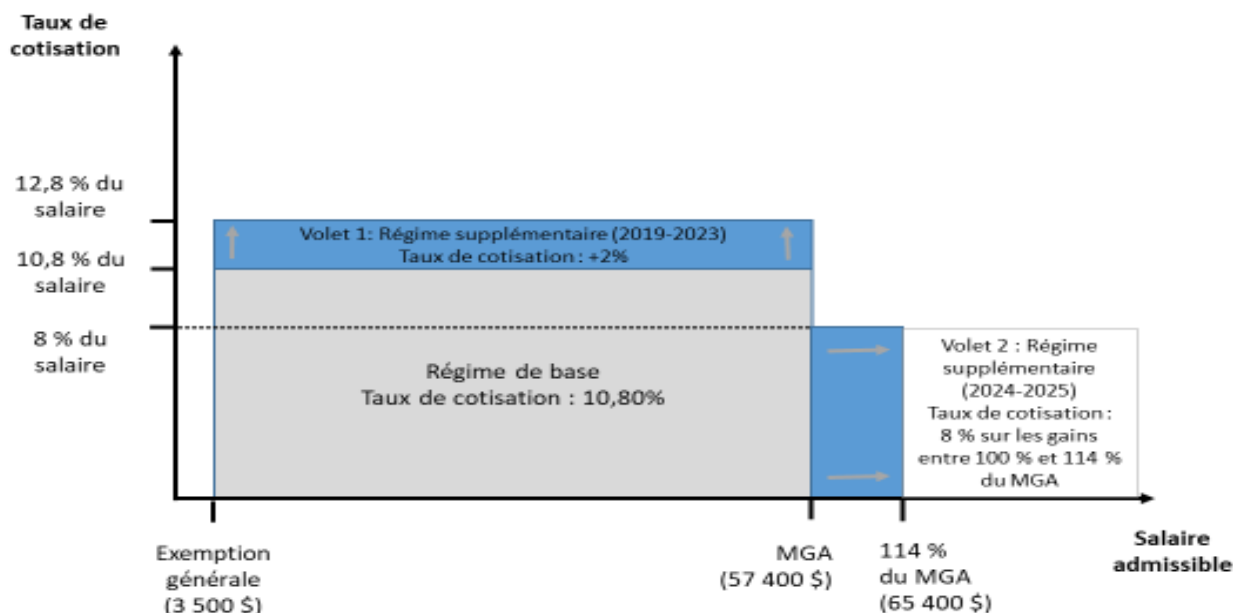
Tableau 6 : Taux de cotisations au RRQ pour les employés – 2019 à 2025

Années	Salaire inférieur au MGA			Salaire supérieur au MGA et inférieur au plafond
	Régime de base	Régime supplémentaire	Total	Régime supplémentaire
2019	5,4 %	0,15 %	5,55 %	-
2020	5,4 %	0,30 %	5,70 %	-
2021	5,4 %	0,50 %	5,90 %	-
2022	5,4 %	0,75 %	6,15 %	-
2023	5,4 %	1,00 %	6,40 %	-
2024	5,4 %	1,00 %	6,40 %	4,00 %
2025	5,4 %	1,00 %	6,40 %	4,00 %

Source : Retraite Québec. *Le régime des rentes du Québec*. Changements au régime des rentes du Québec. Régime supplémentaire. Hausse graduelle des cotisations, en ligne : [https://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/programmes/regime\\_rentes/bonification/Pages/regime-supplementaire.aspx](https://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/programmes/regime_rentes/bonification/Pages/regime-supplementaire.aspx) >, consultée le 7 février 2019).

Dans un deuxième temps, soit à partir de 2024, le plafond du salaire admissible sera augmenté pour atteindre 107 % du maximum des gains admissibles (MGA) en 2024 et 114 % en 2025. Un taux de cotisation de 4 % sera appliqué sur la différence entre le maximum des gains admissibles et le nouveau plafond du salaire admissible maximal (figure 2).

Figure 2 : Les cotisations du Régime de rentes du Québec bonifié



Source : Retraite Québec. Bonification du Régime de rentes du Québec, < [https://www.retraitequebec.gouv.qc.ca/fr/salle\\_presse/2017/Pages/20171102.aspx](https://www.retraitequebec.gouv.qc.ca/fr/salle_presse/2017/Pages/20171102.aspx) >, données de 2019.

Évidemment, ce sont ceux qui entrent aujourd’hui sur le marché du travail qui bénéficieront pleinement de cette modification au régime qui arrivera à maturité en 2065. Ceux qui sont déjà sur le marché du travail et qui prendront leur retraite au cours des prochaines années profiteront toutefois d’une rente plus élevée qui sera fonction du nombre d’années de cotisations au régime supplémentaire.

Le tableau 7 présente les cotisations qui seront payées au RRQ pour un travailleur dont le salaire serait de 70 000 \$ et que le maximum des gains assurables serait de 57 400 \$ en dollars de 2019 sur l’ensemble de la période. Dans une telle situation et en tenant compte de l’exemption générale de base de 3 500 \$, ses cotisations au RRQ s’élèveront à 2 991,45 \$ en 2019, soit 2 910,60 \$ pour le régime de base et 80,85 \$ pour le régime supplémentaire. Pour toutes les années présentées, ce travailleur paierait le maximum des cotisations prévues par la loi.

**Tableau 7 : Montant maximal des cotisations au RRQ – 2019 à 2025 sur la base d’un salaire de 70 000 \$ et du MGA constant de 2019**

Années	Salaire inférieur au MGA			Salaire ≥ MGA et Salaire ≤ plafond Régime supplémentaire	Grand Total
	Régime de base	Régime supplémentaire	Total		
2019	2 910,60 \$	80,85 \$	2 991,45 \$	-	2 991,45 \$
2020	2 910,60 \$	161,70 \$	3 082,30 \$	-	3 082,30 \$
2021	2 910,60 \$	269,50 \$	3 180,10 \$	-	3 180,10 \$
2022	2 910,60 \$	404,25 \$	3 314,85 \$	-	3 314,85 \$
2023	2 910,60 \$	539,00 \$	3 449,60 \$	-	3 449,60 \$
2024	2 910,60 \$	539,00 \$	3 449,60 \$	160,72 \$ <sup>(1)</sup>	3 610,32 \$
2025	2 910,60 \$	539,00 \$	3 459,60 \$	321,44 \$ <sup>(2)</sup>	3 781,04 \$

<sup>(1)</sup> Le plafond admissible passe à 107 % du MGA, soit à 61 418 \$. Comme son revenu de travail dépasse le plafond admissible, le cotisant paie 4 % de la différence entre 61 418 \$ et 57 400 \$ (MGA).

<sup>(2)</sup> Le plafond admissible passe à 114 % du MGA, soit à 65 436 \$. Comme son revenu de travail dépasse le plafond admissible, le cotisant paie 4 % de la différence entre 65 436 \$ et 57 400 \$ (MGA).

### 3.2 Impact de la bonification du régime sur le TRI

Sous les mêmes hypothèses que le scénario de base en ce qui concerne l’âge de la retraite, le salaire, la période de cotisation, l’inflation, le MGA et l’âge du décès, le TRI combiné de la cohorte née en 2000 avant le régime supplémentaire ou la bonification du régime s’élève à 3,23 %. En prenant en considération la bonification du régime, le TRI combiné du RRQ est estimé à 3,59 %. En ajoutant les effets du nouveau MSGA (maximum supplémentaire des gains admissibles) équivalent à 114 % du MGA à partir de 2025, le TRI du RRQ fait un autre saut à 3,75 %. Cela correspond à une augmentation de 0,52 point de pourcentage pour le TRI par rapport au régime de base ou une bonification du rendement de l’ordre de 16,1 % du TRI pour la cohorte née en 2000. Le tableau 8 présente les résultats du TRI du régime pour une espérance de vie moyenne pour la population de 86 ans.

Tableau 8 : **Taux de rendement interne (TRI) pour la cohorte 2000, avec et sans bonification du régime**

	Avant la bonification		Après la bonification	
	100 % MGA	100 % MSGGA	100 % MGA	100 % MSGGA
TRI du régime de base	3,23 %	3,23 %	3,23 %	3,23 %
TRI du régime supplémentaire	-	-	5,07 %	5,15 %
TRI combiné	3,23 %	3,23 %	3,59 %	3,75 %

On remarque que le TRI du régime supplémentaire est nettement supérieur à celui du régime de base. Cette situation s'explique par le fait que le régime supplémentaire offre, essentiellement, une rente 33 % plus grande pour une cotisation 18 % plus importante, sur la portion correspondant au MGA, et une rente 33 % plus grande pour une cotisation 26 % moins grande sur la portion nouvellement couverte entre le MGA et le MSGGA. Comme le régime de base représente une part plus importante de la rente totale que le régime supplémentaire, le TRI combiné est plus proche du TRI du régime de base que du régime supplémentaire.

En prenant les mêmes hypothèses, et en considérant uniquement le régime de base, le TRI combiné de la cohorte née en 1960 calculé précédemment était de 4,44 % (tableau 3), alors que celui de la cohorte née en 2000 n'est que de 3,23 %. Comment peut-on expliquer une telle différence? En fait, cela s'explique en grande partie par le fait que le régime de base a été mis en place en 1966 et qu'à cette période le taux de cotisations des employés était plus faible. Selon nos hypothèses, la cohorte née en 1960 aura cotisé pendant 40 ans, soit de 1980 à 2020. Toutefois, comme le taux de cotisation des employés était inférieur à 5,40 % de 1980 à 2016, il est naturel que le taux de rendement des cotisations pour les cohortes les plus âgées soit aussi plus élevé que celui de la cohorte née en 2000 car le taux de cotisation actuel des employés est de 5,4 % pour l'ensemble de la période. C'est ainsi que plus les cohortes sont récentes ou jeunes, plus le taux de rendement du régime de base a tendance à diminuer, compte tenu de la hausse continue des taux de cotisations au fil des ans.

### 3.3 Différenciation selon l'espérance de vie

Le nouveau régime supplémentaire du RRQ conserve un biais positif envers les femmes par rapport aux hommes. Tout comme dans l'évaluation précédente pour le régime de base, ce biais positif vient du fait qu'elles bénéficieront d'une rente plus longtemps que les hommes étant donné leur espérance de vie plus élevée. Le tableau 9 montre qu'en prenant en considération la bonification du régime entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019, le TRI de la cohorte née en 2000 atteint 3,33 % pour les hommes et 3,70 % pour les femmes si leur revenu de travail est égal au MGA. On observe donc un écart de 0,37 point de pourcentage en faveur des femmes pour le TRI, un écart relatif de l'ordre de 11,1 %. Cet écart relatif est même supérieur à celui enregistré pour la cohorte 1960 qui était de 9,3 %. Les modifications au régime profitent donc davantage aux femmes, car elles récoltent plus longtemps les fruits de la bonification.

Les conclusions sont semblables pour ce qui est des cotisants ayant un revenu de travail égal ou supérieur au MSGGA à partir de 2024. Le TRI est aussi plus élevé que les cotisants qui ont un revenu de travail équivalent au MGA, et ce, tant chez les hommes que chez les femmes. Le TRI combiné passe de 3,59 % à 3,75 %, une augmentation de 0,16 point de pourcentage ou de 4,5 %. Cette hausse est identique pour les hommes et les femmes. Toutefois, cette augmentation est relativement plus importante chez les hommes que chez les femmes soit 4,8 % par rapport à 4,3 % alors que le taux combiné s'accroît de 4,5 %.

Tableau 9 : **Taux de rendement interne (TRI) pour la cohorte 2000, selon l'espérance de vie et après bonification du régime**

Genre	Homme	Femme	Combiné
<b>100 % du MGA</b>	3,33 %	3,70 %	3,59 %
<b>100 % du MSGA</b>	3,49 %	3,86 %	3,75 %

### 3.4 Différenciation selon le salaire gagné

Les simulations en fonction de différents taux de salaire ont été reprises en considérant le régime bonifié pour estimer l'impact du régime supplémentaire sur le TRI des cotisants qui avaient un revenu de travail inférieur au maximum des gains assurables. Pour isoler l'impact des revenus de travail sur le TRI, les calculs ont été repris en fonction d'un revenu de travail annuel équivalent à 50 % et à 75 % du maximum des gains assurables sur l'ensemble de la période. Il est important de noter que le nouveau régime augmente le plafond des gains admissibles jusqu'à 114 % du MGA. Par conséquent, les résultats présentés au tableau 10 prennent donc en considération ce nouveau plafond qui est considéré comme 100 % du maximum supplémentaire des gains admissibles (MSGA) correspondant, à terme (2025), à 114 % du MGA.

Tableau 10 : **Taux de rendement interne (TRI) pour la cohorte 2000, selon le salaire gagné et après bonification du régime**

	<b>50 % du MGA</b>	<b>75 % du MGA</b>	<b>100 % du MGA</b>	<b>100 % du MSGA</b>
<b>TRI combiné</b>	3,70 %	3,62 %	3,59 %	3,75 %

La variabilité des résultats semble à première vue contre intuitive, car les taux de rendement sont plus faibles lorsque le salaire est plus faible que le MSGA. Ces résultats vont dans le sens opposé des résultats précédemment enregistrés avec le régime de base. Par contre, il y a une explication à ce phénomène. D'abord, le nouveau régime augmente le TRI combiné de la cohorte 2000 de 3,23 % à 3,75 %. Pour enregistrer une telle augmentation, le régime supplémentaire a donc, à lui seul, un TRI combiné supérieur à 3,59 % correspondant à 100 % du MGA. Or, les travailleurs qui ont un taux de salaire équivalent à 75 % du MGA ne peuvent profiter du volet 2 du nouveau régime qui augmente le plafond des gains admissibles à 114 % du MGA. Comme le TRI sur ce volet 2 est supérieur au régime de base, le fait de ne pas y avoir accès limite l'augmentation du TRI. C'est la raison pour laquelle le TRI pour les travailleurs gagnant un salaire équivalent à 75 % du MGA ne dépasse pas 3,62 %, même s'ils bénéficient quand même d'une augmentation du TRI en vertu du régime bonifié.

La situation est semblable pour les travailleurs qui ne gagnent que 50 % du MGA. Toutefois, à 3,70 %, le TRI combiné est légèrement plus élevé que ceux qui gagnent 75 % du MGA, même si dans les deux cas le volet 2 du nouveau régime supplémentaire ne s'applique pas. La différence dans le TRI s'explique alors par l'effet de l'exemption générale de base qui profite relativement plus aux travailleurs gagnant un salaire plus faible.

### 3.5 Différenciation selon la parentalité

Le nouveau régime ne considère plus l'exclusion des mois où une personne reçoit des prestations familiales dans le calcul de la moyenne des gains admissibles. Par conséquent, le fait d'avoir des enfants n'affecte pas différemment les cotisations et les prestations des travailleurs dans le cas du régime supplémentaire du RRQ<sup>17</sup>. Seul le régime de base continue de distinguer ceux et celles qui ont reçu des prestations familiales. Le TRI des cotisations au RRQ pour le régime bonifié sera pratiquement identique pour les hommes et les femmes, qu'ils aient ou non reçu des prestations familiales.

Le Tableau 11 permet d'observer ces changements. Le fait d'avoir eu trois enfants est associé à un TRI du régime de base en hausse de 0,99 point de pourcentage pour une absence de 7 ans et 0,49 pour une absence de 2 ans, si la personne touchait le MGA. Il s'agit d'une bonification de l'ordre de 30,7 % et de 15,2 % respectivement. Dans le régime bonifié, la hausse du TRI pour une situation identique est de 0,18 point de pourcentage pour une absence de 7 ans et de 0,11 point de pourcentage pour une absence de 2 ans, pour une hausse de 3,6 % et 2,2 % respectivement.

Tableau 11 : Taux de rendement interne (TRI) pour la cohorte 2000, selon le nombre d'enfants et le profil de parentalité

Situation	Personne sans enfants	Parent s'absentant pendant 7 ans			Parent s'absentant pendant 2 ans		
		Nombre d'enfant (s)			Nombre d'enfant (s)		
		1	2	3	1	2	3
<b>TRI du régime de base</b>							
100 % du MGA	3,23 %	3,82 %	4,01 %	4,22 %	3,38 %	3,55 %	3,72 %
100 % du MSGA	3,23 %	3,82 %	4,01 %	4,22 %	3,38 %	3,55 %	3,72 %
<b>TRI du régime bonifié</b>							
100 % du MGA	5,07 %	5,20 %	5,22 %	5,25 %	5,11 %	5,15 %	5,18 %
100 % du MSGA	5,15 %	5,32 %	5,36 %	5,40 %	5,20 %	5,25 %	5,30 %
<b>TRI combiné</b>							
100 % du MGA	3,59 %	4,06 %	4,22 %	4,39 %	3,71 %	3,84 %	3,99 %
100 % du MSGA	3,75 %	4,19 %	4,33 %	4,49 %	3,86 %	3,98 %	4,12 %

L'addition des deux régimes donne un TRI en hausse de 0,8 point de pourcentage pour une absence de 7 ans et en hausse de 0,4 point de pourcentage pour une absence de 2 ans, toujours pour 3 enfants et un

<sup>17</sup> Il est à noter que la bonification analogue du Régime de pension du Canada a plutôt impliqué le remplacement du retranchement complet des années de prestations familiales par leur substitution, dans le cadre du régime bonifié. Si c'est à l'avantage du parent, les gains pour les années pendant lesquelles il reçoit une prestation familiale sont remplacés par la moyenne des gains des cinq années précédant la naissance de l'enfant. Il s'agit d'une mesure moins généreuse que le retranchement, qui, en pratique, remplace les gains des années de parentalité par la moyenne des gains en carrière.



salaires au MGA. Cette hausse de 22,3 % et de 11,1 % du TRI est comparable à celle que l'on peut observer pour la cohorte 1960 (au Tableau 5). Il faut toutefois noter que pour la cohorte 2000, la combinaison des deux portions du régime dissimule un régime de base plus avantageux pour les parents et un régime bonifié peu avantageux pour les parents. On peut voir cet effet de composition à l'œuvre en observant la situation des parents qui touchaient le MSGA. Une plus grande portion de leurs prestations et de leurs cotisations sont associées au régime bonifié que pour ceux qui touchaient le MGA et la bonification de leur TRI en fonction de la parentalité est donc moins prononcée. Pour trois enfants et une absence de 7 ans, il est en hausse de 19,7 % (de 3,75 à 4,49) alors que celui des parents de la même cohorte mais qui touchaient le MGA ont vu le leur progresser de 22,3 % (de 3,59 à 4,39).

### 3.6 Synthèse des résultats pour la cohorte née en 2000

Le tableau 12 présente la synthèse des résultats des simulations du TRI selon l'espérance de vie, le taux de salaire, la situation de parentalité et le nombre d'enfants de la mère, pour la cohorte née en 2000. Il permet de mettre en évidence les effets du nouveau régime supplémentaire du RRQ par rapport à ces différents facteurs.

Tableau 12 : TRI pour la cohorte 2000, synthèse des trois facteurs

Situation	Homme sans enfants	Femme sans enfants	Femme s'absentant pendant 7 ans			Femme s'absentant pendant 2 ans		
			Nombre d'enfant (s)			Nombre d'enfant (s)		
			1	2	3	1	2	3
<b>50 % du MGA</b>	3,44 %	3,81 %	4,29 %	4,45 %	4,61 %	3,93 %	4,07 %	4,21 %
<b>75 % du MGA</b>	3,37 %	3,74 %	4,21 %	4,37 %	4,54 %	3,86 %	3,99 %	4,14 %
<b>100 % du MGA</b>	3,33 %	3,70 %	4,18 %	4,33 %	4,50 %	3,82 %	3,96 %	4,10 %
<b>100 % du MSGA</b>	3,49 %	3,86 %	4,30 %	4,44 %	4,60 %	3,97 %	4,09 %	4,23 %

Voici les principales conclusions que l'on peut tirer des simulations pour la cohorte 2000:

- Pour des situations identiques, le TRI des femmes est toujours supérieur à celui des hommes. Cela vient du fait que les femmes ont une espérance de vie plus élevée que les hommes. Elles reçoivent donc des prestations de retraite pendant environ trois ans de plus que les hommes pour des cotisations identiques;
- Quel que soit le genre, plus le salaire des cotisants est inférieur au MGA, plus le TRI sera élevé. Cela vaut également pour toutes les situations de parentalité, i.e que la mère ait un, deux ou trois enfants et quel que soit la durée de son absence du marché du travail. Cela vient du fait qu'une exemption de base de 3 500 \$ est accordée aux cotisants et que plus le revenu du cotisant est faible, plus la proportion de cette exemption en fonction de son salaire est élevée. Les TRI sont à l'opposé toujours plus élevés pour les personnes ayant eu un salaire en carrière équivalent au MSGA, en raison de leur participation au deuxième volet du régime supplémentaire.
- Il est intéressant de constater qu'une femme ayant un taux de salaire équivalent ou plus élevé que le MGA aura un TRI supérieur à un homme qui ne gagne que 50 % du MGA. On en conclut que l'effet sur

le TRI d'une espérance de vie plus grande des femmes est plus important que celui de l'exemption de base de 3 500 \$.

- Le fait d'avoir des enfants augmente le TRI, étant donné que les mois durant lesquels la mère reçoit une prestation familiale et durant lesquels les revenus sont nuls sont exclus du calcul de la moyenne des gains admissibles pour ce qui est du régime de base. Ainsi, plus l'absence est prolongée, plus le TRI augmente. Toutefois, comme cet avantage n'est pas présent dans le régime supplémentaire, l'augmentation du TRI est plus faible que si l'ensemble du régime était soumis aux mêmes règles que celles du régime de base, comme pour la cohorte née en 1960.

## CONCLUSION

À la lumière des résultats obtenus des simulations différenciées selon le genre, le Régime des rentes du Québec comporte plusieurs mesures favorables aux femmes. Les taux de rendement interne des cotisations versées au RRQ sont généralement plus élevés dans les situations de vies caractéristiques des femmes. Ce constat s'applique tant au régime de base qu'au régime supplémentaire bien que les écarts de taux de rendement interne soient plus faibles en ce qui concerne le nouveau régime supplémentaire en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Plusieurs raisons expliquent ces résultats. D'abord, les femmes reçoivent des prestations plus longtemps que les hommes, étant donné leur espérance de vie supérieure. Ainsi, dans un scénario où elles cotisent un montant identique à celui des hommes au cours de leur carrière, elles bénéficient de prestations de retraite pendant environ trois ans de plus que les hommes. Leur espérance de vie est de 87 ans, comparativement à 84 ans pour les hommes. En second lieu, pour la cohorte née en 1960 et qui prendra sa retraite bientôt, on remarque que les individus ayant des revenus de travail inférieurs obtiennent un taux de rendement interne plus élevé que ceux et celles qui ont un revenu de travail supérieur au maximum des gains assurables. Comme il est statistiquement reconnu que les femmes ont des revenus de travail plus faibles que les hommes, on peut conclure une fois de plus qu'elles sont favorisées par le RRQ.

Certaines règles du RRQ peuvent aussi être favorables aux femmes. Les résultats du taux de rendement interne du régime en fonction du nombre d'enfants et de la parentalité montrent qu'il est plus élevé lorsque les travailleurs ont reçu des prestations familiales au cours de leur carrière. Comme ces prestations sont versées aux mères dans 91 % des familles, ces dernières bénéficient de conditions particulières favorables en ce qui concerne le RRQ. Par exemple, pour la cohorte née en 1960, le taux de rendement interne du RRQ d'une femme dont le revenu de travail dépasse le maximum des gains assurables et qui s'est absentée pendant sept ans du marché du travail parce qu'elle a eu un enfant à l'âge de 29 ans atteint 5,11 % par année, comparativement à un taux de 4,56 % si cette même femme n'a eu aucun enfant.

Un nouveau régime supplémentaire du RRQ est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019. Les effets de ces nouvelles règles ont été analysés sur la cohorte née en 2000 parce qu'elle sera la première à travailler entièrement sur la base de ce nouveau régime. Celui-ci comporte de nouvelles règles qui limitent l'avantage des femmes par rapport au régime de base. Par exemple, les règles associées à la parentalité du régime de base n'existent plus dans le régime complémentaire. La règle d'exclusion des mois durant lesquels le travailleur recevait des prestations familiales de la période de cotisation a été retirée. Le fait d'avoir des enfants ne devient plus pour les femmes un avantage dans le cas du régime supplémentaire du RRQ bien qu'il reste présent dans le régime de base. Il est néanmoins important de noter que la situation des familles québécoises a énormément changé depuis 1960 et que les femmes s'absentent beaucoup moins et moins longtemps du marché du travail lorsqu'elles ont des enfants. Les hommes s'absentent maintenant du marché du travail pour assumer des charges parentales en bien plus grand nombre, même s'ils le font toujours nettement moins que les femmes.

Les simulations réalisées avec les nouvelles règles montrent aussi que le fait d'avoir un revenu de travail plus élevé que le maximum des gains assurables avantage ces mêmes travailleurs. Ce phénomène vient du fait que le deuxième volet du nouveau régime n'est accessible qu'aux travailleurs à plus haut revenu. Selon le nouveau régime, un maximum supplémentaire des gains admissibles équivalent à 114 % du maximum des gains admissibles est créé et sur lequel des cotisations sont prélevées au taux de 4 %. Le taux de rendement de ces cotisations supplémentaires étant plus élevé que le régime de base, les individus qui gagnent un salaire supérieur au maximum des gains admissibles bénéficient d'un avantage. Comme les femmes ont généralement un revenu de travail inférieur à celui des hommes, elles sont

probablement moins touchées par cette portion du régime supplémentaire. Toutefois, le fait que les femmes aient une espérance de vie supérieure à celle des hommes demeure et les femmes restent favorisées par cette situation même avec le régime supplémentaire.

Les résultats de la présente analyse des taux de rendement interne du RRQ selon le genre, en tenant compte de certaines situations de vie qui distinguent les hommes et les femmes, montrent encore une fois l'importance d'étudier les incidences des politiques publiques sur l'équité entre les hommes et les femmes. Il ne faut surtout pas voir les conclusions comme étant une revendication pour corriger une situation inéquitable. Les gouvernements doivent plutôt s'assurer que l'ensemble des politiques publiques, prises globalement, ne favorisent pas un genre par rapport à un autre. Le RRQ n'est qu'une des composantes de l'équation pour juger de l'équité entre les hommes et les femmes. Toutefois, c'est en multipliant ce genre d'analyse que les chercheurs multiplieront les informations essentielles pour obtenir une meilleure vue d'ensemble de la problématique d'équité entre les sexes.

## BIBLIOGRAPHIE

Bachand, Nathalie, Martin Dupras, Daniel Laverdière et A. Kim Young. *Normes d'hypothèses de projection*. Institut québécois de planification financière (IQPF) et Financial Planning Standards Council (FPSC), 30 avril 2018. 18 pages.

Institut de la statistique du Québec. *Annuaire québécois des statistiques du travail. Portrait des principaux indicateurs du marché et des conditions de travail, 2008-2018*, [En ligne], Québec, L'Institut de la statistique du Québec, vol. 15, 196 pages. [En ligne] : [[www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/annuaire-v15.pdf](http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/annuaire-v15.pdf)].

Institut de la statistique du Québec. *Le bilan démographique du Québec. Édition 2018*.

Retraite Québec. *Indexation annuelle des rentes du Régime des rentes du Québec*. [En ligne] : <http://www4.gouv.qc.ca/fr/Portail/citoyens/programme-service/Pages/Info.aspx?sqctype=sujet&sqcid=132> (page consultée le 1<sup>er</sup> février 2019).

Retraite Québec. *Le régime des rentes du Québec. Changements au régime des rentes du Québec. Régime supplémentaire. Hausse graduelle des cotisations*. [En ligne] : [https://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/programmes/regime\\_rentes/bonification/Pages/regime-supplementaire.aspx](https://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/programmes/regime_rentes/bonification/Pages/regime-supplementaire.aspx) (page consultée le 7 février 2019).

Retraite Québec. *Statistiques de l'année 2017 – Soutien aux enfants*. Septembre 2018. 38 pages. [En ligne] : [https://www.rrq.gouv.qc.ca/SiteCollectionDocuments/www.rrq.gouv.qc/Francais/publications/soutien\\_aux\\_enfants/statistiques/5015-statistiques-sae-2017.pdf](https://www.rrq.gouv.qc.ca/SiteCollectionDocuments/www.rrq.gouv.qc/Francais/publications/soutien_aux_enfants/statistiques/5015-statistiques-sae-2017.pdf)

Vincent, Carole, Suzie St-Cerny et Luc Godbout. *La fiscalité est-elle neutre par rapport au sexe? Une analyse différenciée selon les sexes des mesures fiscales*. Université de Sherbrooke, Chaire en fiscalité et en finances publiques, Cahier de recherche 2017/06. 52 pages.

## ANNEXE 1 : RENTE DE CONJOINT SURVIVANT

Le RRQ peut également être analysé en fonction du genre en considérant les rentes de conjoint survivant qu'il offre. L'objectif de la rente de conjoint survivant est d'assurer un revenu de base au conjoint d'une personne décédée qui a suffisamment cotisé au RRQ. La rente de conjoint survivant, payable après 65 ans, se calcule comme suit:

Le moindre de :

- la rente de retraite maximale (selon l'âge de retraite du conjoint survivant) moins la rente de retraite effectivement versée au conjoint survivant; et
- le plus élevé de :
  - 37,5 % de la rente du défunt (comme s'il avait 65 ans au décès), ou
  - 60 % de la rente de retraite du défunt, moins 40 % de la rente de retraite du conjoint survivant.

Cette mesure contribue à l'égalité des genres dans la mesure où les femmes tendent à vivre plus vieilles que leur conjoint et à être légèrement plus jeunes que ceux-ci. La rente de conjoint survivant n'a toutefois pas été présentée dans le corps du texte parce qu'elle pose un défi méthodologique important. En effet, dans cette étude, les TRI sont calculés sur une base individuelle et on peut difficilement ajouter des prestations supplémentaires tirées de cette mesure aux cas présentés. La logique du TRI est de ramener sur une base comparable les cotisations et les prestations d'un même individu. Le résultat sera nécessairement différent si on alloue les prestations à une personne sans aussi lui allouer les cotisations y afférentes. On pourrait par exemple imaginer un cas extrême où une femme n'ayant presque jamais cotisé au régime recevrait une rente de son défunt conjoint, ce qui occasionnerait un TRI infiniment grand. Par ailleurs, on peut allouer de façon posthume les prestations au conjoint décédé, mais ça n'est évidemment pas lui qui en bénéficie directement. Cette façon de faire peut apparaître contre-intuitive.

Ceci étant dit, la rente au conjoint survivant a une réelle valeur et elle se finance par les cotisations générales. À ce titre, deux simulations ont été produites donnant un ordre de grandeur possible de l'effet d'une telle mesure sur le TRI.

Pour bien cerner nos résultats, l'hypothèse faite est celle d'un couple formé d'un homme deux ans plus âgé que sa conjointe. Combiné avec l'espérance de vie plus grande des femmes, cette hypothèse débouche sur le versement d'une rente de conjoint survivant pendant 5 années. On fait également l'hypothèse que la femme a un salaire égal à 50 %, 75 % ou 100 % du MGA et l'homme 100 %.

Tableau 13 : Illustration de l'effet de la rente de conjoint survivant pour la cohorte 1960 (homme à 100 % du MGA)

Modèle	Homme		Femme	
	Sans tenir compte de la rente de conjoint survivant.	En ajoutant la prestation de conjoint survivant aux prestations de l'homme.	Sans tenir compte de la rente de conjoint survivant.	En ajoutant la prestation de conjoint survivant aux prestations de la femme.
<b>Femme à 50 % du MGA</b>	4,18 %	4,42 %	4,87 %	5,28 %
<b>Femme à 75 % du MGA</b>	4,18 %	4,34 %	4,66 %	4,84 %
<b>Femme à 100 % du MGA</b>	4,18 %	4,18 %	4,56 %	4,56 %

Même si l'attribution à l'un ou l'autre des conjoints de la valeur des prestations de conjoint survivant n'est pas parfaitement satisfaisante d'un point de vue explicatif, le tableau 13 permet de constater que cette rente ajoute aux bénéficiaires tirés du régime. Du point de vue de l'homme, dans notre scénario, il s'agit d'un legs qui augmente son TRI de façon conséquente, le faisant passer de 4,18 % à 4,34 % ou 4,42 % selon le salaire gagné par la conjointe. Cette augmentation de 0,16 ou de 0,24 point de pourcentage correspond à une bonification respective du TRI de 3,8 % et 5,7 %. Du point de vue de la femme, il s'agit d'un complément à sa rente qui s'ajoute pour les cinq dernières années de sa vie et qui augmente son TRI d'une manière encore plus importante, soit de 4,56 % à 4,84 % ou 5,28 %. Cette augmentation de 0,28 ou de 0,72 point de pourcentage correspond à une bonification respective du TRI de 6,1 % et 15,8 %. La différence entre les deux taux de variation des TRI s'explique par le fait que la rente de base de la femme est plus faible que celle de son conjoint décédé dans les scénarios où elle touchait moins que le MGA. La rente de conjoint survivant, dont le montant est identique dans les deux cas, est donc proportionnellement plus importante lorsque comparée avec ce qu'aurait reçu la femme en son absence et ce que l'homme aurait reçu.

On peut également observer les effets de la formule de calcul de la rente de conjoint survivant. La femme qui touchait déjà la rente maximale, à 100 % du MGA, ne tire pas de gain additionnel. La rente de conjoint survivant a en pratique pour effet de « compléter » la rente du conjoint survivant jusqu'à l'atteinte du maximum. Dans le cas où la femme touchait 50 % du MGA, c'est plutôt l'effet de plafonnement de la rente de conjoint survivant qui s'applique. La rente qu'elle reçoit pour les cinq dernières années de sa vie n'est en effet que de 90 % de la rente maximale en raison de la règle du 60/40 présentée plus haut.