

CONTRIBUTEURS

ACT-1005 Analyse et traitement collectif du risque (ATCR)

aut., cre. Alec James van Rassel

aut., cre. Olivier Côté

prf. Vincent Fournier

src. Isabelle Larouche

Légende

surligné en jaune si quelque-chose est **surligné en jaune** alors c'est jugé d'être important;

fédéral et provincial afin de bien associer les programmes comme étant soit **fédéral** ou **provincial** on les mets en couleur;

mots en rouge pas nécessaire pour l'examen;

mots en orange extra / pas dans le cadre du cours;

Pay-as-you-go certains mots qui reviennent souvent sont en couleur pour plus facilement s'en rapeller.

Le risque et l'assurance

Risque

Un risque : Un événement dont l'occurrence est (habituellement) aléatoire pouvant causer un dommage à des personnes et/ou des biens ;

Le risque : La probabilité de survenance de l'événement et l'ampleur de ses conséquences ;

Il y **deux composantes** aux risques :

- › La **probabilité d'occurrence** d'un événement accidentel ;
- › La **gravité** des effets (ou conséquences) *financière* de l'événement ;

Donc du point de vue d'un assureur, le risque est l'**exposition** à un *événement* dommageable inhérent à une situation (ou activité).

Quelques **exemples** d'événements dont l'exposition peut être prise en charge par une compagnie :

- › Une compagnie d'assurance auto assure une personne contre le risque d'un accident automobile ;
- › Une compagnie d'assurance de voyage assure une personne contre le **danger** (toujours sous forme de conséquence *financière*, que ce soit au niveau de la responsabilité civile, des frais médicaux etc.) d'aller au Mexique ;

Aversion

L'aversion au risque est la *peur* d'un investisseur d'un risque qu'il juge trop important. (L'antonyme de l'*aversion* au risque serait la *tolérance* de celui-ci)

L'aversion au risque se caractérise par une personne qui :

- › Ne souhaite pas courir le risque et va vouloir

le **transférer** ;

Par exemple, assurer sa maison contre le risque d'inondation ;

- › Ne juge pas d'être en mesure de supporter le risque et **refuse** de s'y exposer ;

Par exemple, ne pas faire de parachutisme ;

Le **degré d'aversion** au risque est **variable** selon l'intervenant (tous ont une aversion au risque, seul le *degré d'aversion* diffère). Par exemple, même les compagnies d'assurance se *réassurent*.

Habituellement, elles ont moins d'aversion au risque qu'un individu en raison de leur :

- › **capacité financière** ;
- › La **mise en commun** des risques ;

Lorsqu'un individu souhaite *transférer* son risque, il échange au preneur de risque une **prime de risque**. En assurance, c'est donc une *prime d'assurance* qu'un **assuré** va payer à sa **compagnie d'assurance**.

Gérer du risque

Différentes **méthodes** existent pour gérer un risque, par exemple :

- › Évitement (Ex : Éviter d'avoir une voiture) ;
- › Prévention (Conserver le risque réduit grâce à la prévention) ;
- › Prise de risque (**rétenion**) (intentionnelle ou non) ;
- › Transfert (Principe fondamental de l'assurance) ;
- › Diversification des risques (Ne pas tous mettre ces oeufs dans le même panier) ;
- › **Couverture des risques (hedging) (Non-Couvert dans le cadre du cours)** ;
- › **La titrisation (Non-Couvert dans le cadre du cours)** ;

Face à un risque, différents **comportements** peuvent survenir selon :

- › La *perception* du risque ;
- › L'*aversion* au risque ;
- › La disponibilité d'*outils* pour gérer des risques ;

L'assurance

L'assurance est un *système* qui permet de *protéger* un assuré (individu, association, entreprise) contre les **conséquences financières** découlant de la survenance d'un risque *spécifique*.

Les assureurs est en mesure de protéger les individus contre un risque grâce à *loi des grands nombres* :

- > On associe un assuré à une **communauté** de personnes—l'ensemble des assurés;
- > On **rassemble** (*pool*) les primes;

Lorsque des risques se réalisent, on **indemnise** les membres ayant subi des dommages. Ce faisant, la communauté prend **matériellement** en charge les dommages de ses membres.

On définit donc l'assurance comme un système de gestion des risques basé sur la notion de *solidarité*. Ce **mécanisme** de l'assurance :

- > Ne modifie ni la *fréquence* du risque ni sa *sévérité*;
- > *Transfère* le risque d'un assuré à un, ou plusieurs, autres;
- > *Protège* un assuré contre le risque de survenance d'événements qu'il ne peut pas supporter seul;
- > *Permet* à un assuré de réaliser des activités comportant des risques qu'il n'aurait pas autrement pu supporter;

Lorsque des risques se réalisent, on **indemnise** les membres ayant subi des dommages. Ce faisant, la communauté prend **matériellement** en charge les dommages de ses membres.

Revenu de l'assureur

- > L'assureur reçoit les **primes** d'assurance;
- > L'assureur **place l'argent** des assurés, excédentaire des paiements qu'il doit faire, en bourse;

Ainsi, il obtient une deuxième source de revenus (primordiale dans le cas d'assurances d'une potentielle longue durée, comme *l'assurance vie*).

Types d'Assurances

1. Assurance de personnes

Exemples :

- > Décès et longévité;
- > Invalidité;
- > Perte d'emploi;
- > Autres soins de santé (médical et paramédical, dentaire, lunettes);

Certains de ces *risques* sont couverts par l'État, alors que les autres pourront l'être par des compagnies privées.

2. Assurance IARD (Incendie, Accidents et Risques Divers) (Couvert dans le cours *Introduction à l'actuariat I*)

Exemples pour les *individus* et *entreprises* :

- > **Biens** (auto, habitation);
- > **Biens** (auto, bâtiment);
- > **Opérations**;

La sécurité sociale

La sécurité sociale

Programmes visant à apporter une certaine **sécurité** afin de ne pas laisser son **statut social** descendre sous un certain seuil. Elles visent à *maintenir, protéger et améliorer* les conditions de vie essentielles, ne laissant ainsi personne dans le besoin.

- › Cette « *assurance* » est accordée par le gouvernement ;
- › Il s'agit d'une *obligation* du gouvernement pour donner un niveau de vie minimum à tous ;

Organisation internationale du travail (OIT)

But est de rassembler ses états membres en vue d'une action commune pour :

- › *Promouvoir* les **droits au travail** ;
- › *Encourager* la **création d'emplois** décents ;
- › *Développer* la **protection sociale** ;
- › *Renforcer* le **dialogue social** dans le domaine du travail ;

C'est-à-dire, toutes formes de négociation, consultation, ou d'échange d'information entre gouvernements, employeurs et travailleurs. Leur vision est basée sur le fait qu'il ne peut y avoir de paix universelle et durable sans traitement décent des travailleurs (*Prix Nobel de la paix en 1969*).

L'OIT est une :

- › Agence spécialisée de l'ONU fondée en 1919 (donc sous l'ancêtre de l'ONU) à Genève ;
- › Institution tripartite : rassemble les gouvernements, employeurs et travailleurs membres de l'ONU (187 pays membres en 2016) ;

Par exemple dans le cadre de sa mission, l'OIT cherche à s'assurer que les enfants ne travaillent pas, qu'il y a égalité homme-femme, etc.

2 conceptions différentes de la sécurité sociale

Bismarck

- › Principe d'**assurance sociale** lié au **travail** ;
- › Logique **assurantielle**
C'est-à-dire que les prestations sont versées aux **individus assurés** contre un tel risque ;
- › **Principes** de la protection :
 1. Limité aux travailleurs ;
 2. Protection obligatoire ;
 - Pour ceux n'ayant pas assez d'argent pour se couvrir eux-mêmes ;
 3. **Proportionnalité** des **cotisations** et **prestations** au salaire ;
 - Par exemple, le paiement (cotisation) d'assurance chômage qui varie en fonction du salaire ;
 - Si j'ai un plus grand salaire (*par rapport aux autres salaires sous un certain seuil*), ma participation au régime (cotisations) sera plus élevée. Par contre, il adviendra aussi que les prestations seront plus élevées que ceux ayant moins cotisés en cas de réalisation du risque couvert ;
 4. Protection gérée par les salariés et les employeurs ;
- › Ce fut la base pour les autres systèmes.

Beveridge

- › Principe de protection généralisée, la **sécurité sociale, sans lien au travail** fondée sur la solidarité ;
- › Logique **assistancielle**

C'est-à-dire que les prestations sont versées aux **individus en besoin**;

– Est-ce qu'une personne a besoin d'un revenu? Si oui, on va l'aider.

› Exemple : chômage

› Principes de protection :

1. **Universalité** de la protection sociale;

– Couverture de toute la population et de tous les risques sociaux;

2. **Uniformité** des prestations;

– Couverture fondée sur les *besoins* et **non** les *revenus*;

3. **Unicité**;

– Gestion par l'état de tous les programmes;

4. Financement par l'**impôt**;

– Ce faisant, il est également appelé le système « national »

La Sécurité sociale selon l'OIT

Selon l'OIT, les états membres doivent mettre en place au moins 3 des fonctions suivantes (dont au moins une de 3, 4, 5 et 9) :

1. Soins médicaux;
2. Indemnités de maladie : prestations fournies pour rétablir ou améliorer la santé d'une personne;
3. Chômage : prestations fournies à une personne ayant perdu son emploi rémunéré;
4. Vieillesse : prestations fournies aux personnes s'étant retiré du marché du travail pour prendre leur retraite. Celles-ci sont payées sous certaines conditions (âge de la retraite atteint, résidence/nationalité)
5. Accident du travail et maladies professionnelles;
6. Familles : prestations fournies afin de payer les coûts et satisfaire les besoins liés à l'éducation des enfants et aux personnes à charge;
7. Invalidité;
8. Maternité;
9. Survivants;

Auxquels on peut ajouter :

1. Logement : prestations fournies (sous condition de ressources) pour aider directement un *ménage* (pas un particulier) à payer le coût de son logement;
2. Éducation : Prestations en espèces ou en nature fournis afin de subvenir aux besoins d'éducation des enfants (pour payer l'école directement, contrairement à la protection 6. Famille);
3. Assistance sociale : Exemple : « food stamps » aux É.-U;

Événements marquants historiques

Charité

- › Beaucoup d'enfants (pas de contraception);
- › L'église se charge des pauvres;

Première loi sur l'**hygiène publique**; précédemment le soin des malades était une responsabilité individuelle

Naissance de l'assistance publique

- › Première guerre mondiale;
 - › Industrialisation avec espoir d'une meilleure vie en ville;
- Ce faisant la qualité de vie dépend du salaire et si on tombe malade on risque la pauvreté;
- › Églises plus suffisantes—trop de pauvres;
 - › Création des fraternités (ancêtre des compagnies d'assurance);

Premier programme moderne de **sécurité sociale** au Canada : La Loi sur les accidents au travail de l'Ontario

Loi au Québec sur l'assistance publique

- › L'argent est donné aux gens en besoin;
- › Humiliant basé sur un examen de ressources publiques qui stigmatise ceux en besoin;
- › Église mécontente puisqu'elle veut continuer de contrôler la vie des gens;

1608-1914

1886

1914-1930

1914

1921

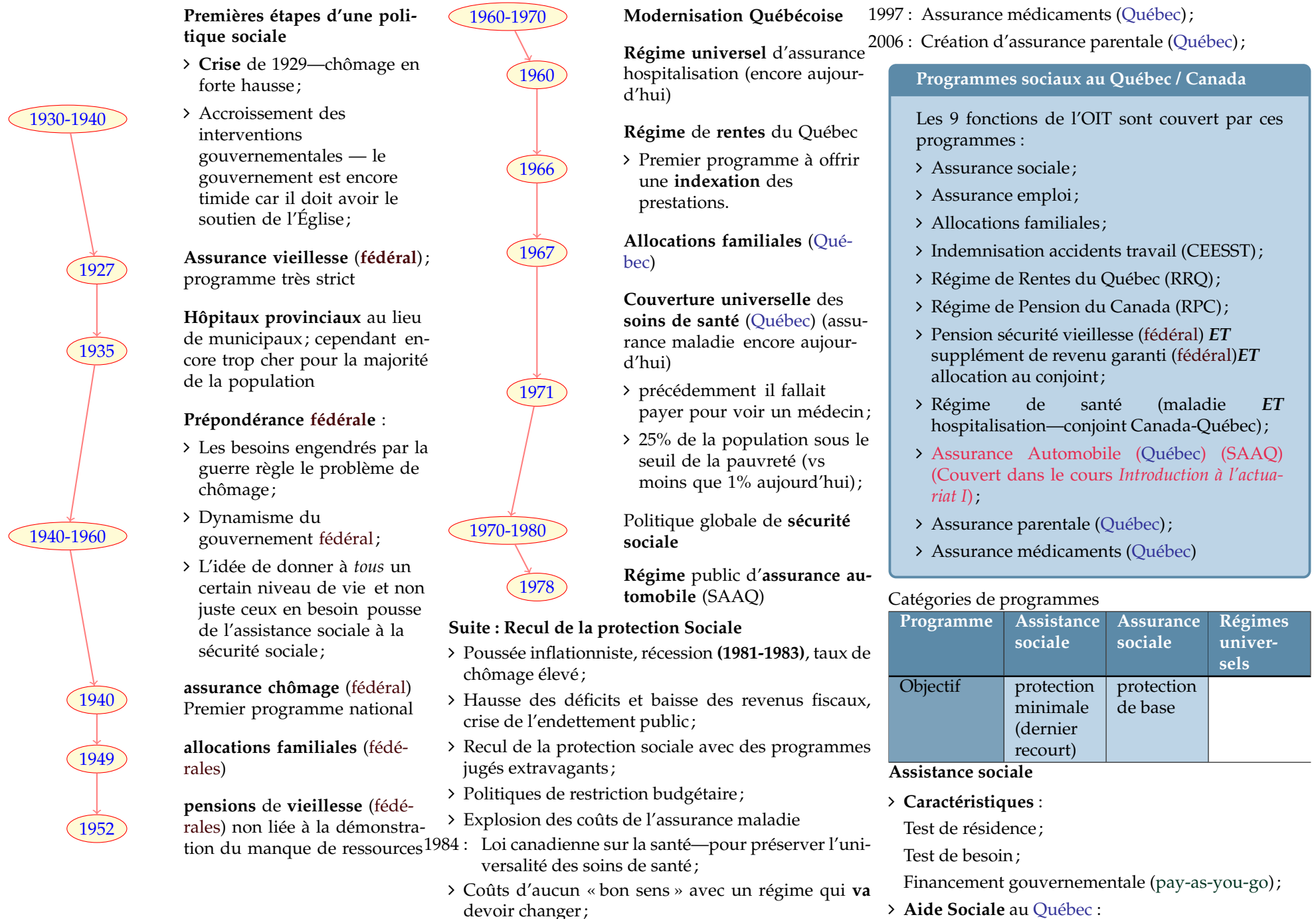
Déclaration universelle des droits de l'homme (1948)

Article 22

Toute personne, en tant que membre de la société, a droit à la sécurité sociale.

Article 25

1. Toute personne a droit à un niveau de vie suffisant pour assurer sa santé, son bien-être et ceux de sa famille.
2. La maternité et l'enfance ont droit à une aide et à une assistance spéciale.



Prestations non-imposables;

3 programmes pour ceux dans le besoin :

1. Programme d'**assistance sociale** (qui s'appelait le bien-être social);
2. Prime au travail;
 - crédit d'impôt qui vise à encourager les individus à faible revenu à rester sur le marché du travail en bonifiant leur offrant un certain soutien financier;
3. **Supplément de revenu garanti (SRG) et allocation au conjoint (fédéral)**;

Assurance sociale

> Caractéristiques :

Contributions obligatoires;

Les prestations sont en fonction de la participation (reliés aux gains);

Supervision gouvernementale;

Capitalisation : totale ou partielle;

- L'idée de la capitalisation est que c'est de l'argent mis de côté et pas inclus dans les revenus puisqu'elle sera éventuellement dépensée comme revenu.

> Similitudes avec l'assurance privée :

- Mise en commun des risques
- Description des prestations
- Calcul mathématique des prestations
- Contributions pour financer le coût
- Pas de test de besoins
- Contribue à la sécurité économique

Avantages	Désavantages
Protection de base	non-universel
Redistribution de l'argent	insuffisant

Comparaison d'assurance sociale et privée

Assurance	Sociale	Privée
Participation	obligatoire	facultative
Équité	sociale	individuelle
Base	légale	contractuelle
Contexte	monopole	compétition
Facilité de prévision des coûts	difficile	facile (tout le monde est couvert)
Capitalisation	pas toujours	pleinement
Sélection des risques	aucune (peut pas décider d'exclure une personne)	
Indexation	au coût de la vie	rarement
But	sécurité sociale	couvrir ceux qui le désirent

Donc il y a des similitudes mais leur objectif diffère de façon significative.

Régimes universels

> Caractéristiques :

Obligatoire et universel;

Pas de tests de besoins;

Éligibilité basée sur la résidence (Citoyenneté);

Prestations fixes définies par la loi;

Pas de Capitalisation (financés par les recettes du gouvernement);

Avantages	Désavantages
Simple	Pas relié aux besoins
Combat la pauvreté	Coût caché
	Faibles prestations

Classement des régimes existants

Assurance emploi	Assistance sociale	Régimes universels
Assurance parentale	Assistance sociale	Allocations familiales
Régime de rentes du Québec (R.R.Q.)	Prime au travail	soins de santé
Santé Sécurité au Travail (SST)	Supplément de revenu garanti	Sécurité de la vieillesse
Assurance automobile	Allocation au conjoint	
Assurance médicament		

Régimes sociaux sous tension

> Vieillesse de la population;

> Changements démographiques (Les *Boomers* sont beaucoup!);

> Complexité administrative

> Évolution de la société depuis leur mise en place;

- Par exemple, la *rente du Survivant*. Le salaire ne vient plus seulement du mari, à revoir?

> Répartition de la richesse

> Abus

> La mondialisation mène à la compétition

- Maintenant qu'on sait ce que les autres pays font, on sait ce qui se fait mieux, on veut compétitionner

Nos régimes craquent d'un peu partout. On mets en vigueur des changements et des lois pour cacher ces fissures, mais ça va sans doute exploser un jour.

Les États-Unis

> Les droits sociaux ne sont pas dans la constitution;

> Vision différente :

- Selon eux, la meilleure assistance sociale reste le plein emploi : ils cherchent à maintenir la croissance économique et à faire baisser le chômage.

- › Protection des démunis : axée sur l'aide sociale plutôt que la sécurité;
 - On s'occupe des pauvres après (mesure humiliante : *food ticket* pour l'épicerie)
 - 6 volets à la sécurité sociale :
 1. Vieillesse et décès (survivants) (fédéral)
 2. Invalidité (fédéral)
 3. Medicare (Medicaid) (fédéral)
 4. Chômage (États)
 5. Accidents de travail et maladies professionnelles (États)
 6. Assurance maladie (Obama Care)
 - Obama Care (détails) :
 - * Obligation aux individus de souscrire si non-couvert par leur employeur
 - * Interdiction de refuser de couvrir un individu en raison d'antécédents médicaux (du côté des assureurs)
 - * le gouvernement accorde de l'aide pour payer la prime si le revenu est entre 1 à 4 fois le seuil de la pauvreté
 - * **supprimé le 1er Janvier 2019**
 - * Certains états ont maintenu l'obligation de détenir de l'assurance maladie

Exemple : *Massachusetts, New Jersey et Columbia*

Les raisons d'un tel régime était qu'au *États-Unis*, 64% des faillites étaient liées aux frais de santé

Le système de retraite au Canada

Vie active

Période de vie où

- › On est **actif** sur le **marché du travail**;
- › Les **revenus** proviennent principalement de revenus **d'emploi**.

La retraite

Période de la vie où l'on est, ou considéré comme étant, **incapable de travailler**. Il s'ensuit que le revenu ne provient pas d'emploi.

Objectifs de la protection

- › Compenser la **perte de revenu** associée à la retraite;
- › Contrer la pauvreté des personnes âgées;
- › Maintenir en emploi ou favoriser le retrait des travailleurs âgés (Incitatif).

Types de revenus à la retraite

- › Rentes de l'état : gouvernement paye des rentes (régime public, souvent insuffisant); RRQ, PSV;
- › Rentes de l'employeur : certains employeurs payent des rentes (régime privé);
- › Épargne personnelle (patrimoine) : la proportion du revenu dépend de l'épargne de l'individu;
- › Aide sociale pour personnes âgées; SRG pour les plus démunis.

Âge normal de retraite (ANR)

Âge de début de retraite utilisée pour le calcul des prestations payables à la retraite. Cet âge est loin de l'âge effectif de la retraite actuel, il s'agit simplement de l'âge théorique utilisé pour les calculs.

Historique

- › L'ANR est de 65 ans depuis 1970 (Harper avait décidé d'augmenter cet âge graduellement entre 2023 et 2029, Trudeau est venu contre cette décision);
- › Dans le passé, l'ANR était de 65 ans pour les hommes et 60 ans pour les femmes—cette pratique maintenant considérée discriminatoire et interdite;
- › Les régimes publics l'utilisent et c'est l'âge maximal permis pour les régimes privés;
- › Ce n'est pas un âge obligatoire pour les contribuables.

Retraite anticipée

- › Prendre sa retraite plus tôt implique une **réduction actuarielle**;
- › La loi peut prévoir qu'une rente sans réduction peut être versée à *certaines conditions*;
 - Par exemple, selon le **nombre d'années de service**, comme dans l'armée, une pension complète peut être payée après seulement 25 ans.
- › **Ce sujet est vu plus en profondeur dans les cours de Régimes de retraites.**

Historique de la retraite

Historiquement, la retraite était rare et courte. Avec l'augmentation de l'espérance de vie est venu des changements majeurs au niveau de la durée de la retraite.

Ce tableau illustre assez bien l'historique de la retraite :

Indicateurs	Année				
	1927	1952	1965	1970	2013
Espérance de vie à la naissance	54 ans	67 ans	71 ans	72 ans	82 ans
Âge « normal » de la retraite dans les régimes publics	70 ans	70 ans	70 ans	65 ans	65 ans
Probabilité qu'un individu âgé de 30 ans atteigne l'âge « normal »	57 %	63 %	67 %	78 %	91 %
Durée de versement des prestations à partir de l'âge « normal »	10 ans	11 ans	11 ans	15 ans	21 ans

- › La vie active a donc diminué avec la **diminution de l'ANR** et la **retraite anticipée**;
- › La durée de la retraite est passée de 10 à 21 ans, menant à de grandes **pressions financières** sur le système de retraite;
- › De plus, le coût de la vie a augmenté et cette **inflation multiplie les pressions** sur les **longues périodes de paiements** (20 ans et plus).

Baby Boom

- › Génération d'enfants nés après la fin de la Deuxième Guerre mondiale (taux de natalité élevé);
Nés dans les alentours *approximatifs* de 1946 à 1965.
- › Le nombre moyen d'enfants par femme était de 3.7 (4.1 dans les années 50);
En contraste, c'est de 1.6 enfants par femme aujourd'hui.
- › Le départ des baby-boomers à la retraite a un impact socio-économique important.
principalement car les hauts taux de natalité ne seront pas renouvelés.

Baby Bust (génération X)

- › Enfants nés dans les alentours *approximatifs* de 1966 à 1976.
- › Génération coincée entre les baby-boomers et la génération Y;
- › Difficulté à trouver des emplois en raison du grand nombre de baby-boomers.

Proportion de la population active

Les graphiques de pyramides d'âges permettent la visualisation de l'augmentation importante de la population âgée. L'**insuffisance** de la **population active** pour **soutenir** le **régime de retraite** actuel s'ensuit.

En **contraste** aux **États-Unis** (1.9%) et le **reste du Canada** (5.1%), la **population active du Québec** entre 20 et 64 ans va **diminuer** (-3.6%) de 2015 à 2030.

- › Enfants nés dans les alentours *approximatifs* de 1966 à 1976.
- › Génération coincée entre les baby-boomers et la génération Y;
- › Difficulté à trouver des emplois en raison du grand nombre de baby-boomers.

Approches des régimes de retraite**Beveridge**

- › Approche d'une rente **universelle**;
- › Verse à tous les individus une rente;
- › Prestations aux démunis.

Bismark

- › Approche d'une rente pour les **travailleurs**.

Adhésion à un régime de revenu à la retraite

Les régimes peuvent être **obligatoires** ou **volontaires**.

Obligatoire

- › Tous les individus doivent cotiser pour leurs retraites;
- › Garanti que tout le monde se constitue une retraite.

Volontaire

- › Les gens ont tendance à sous-estimer leurs besoins futurs et ne pas épargner suffisamment d'argent;
- › La présence d'un système obligatoire n'empêche pas celle d'une épargne supplémentaire par un régime facultatif;

Exemples**État**

- › Pension de la sécurité de vieillesse (PSV) (**obligatoire**);
- › Régie des rentes du Québec (RRQ) (**obligatoire**).
- › Régime de Pension du Canada (RPC) (**obligatoire**).

Privé

- › Régimes complémentaires de retraite (RCR) (**habituellement obligatoire s'il est présent**);
- › Régime **volontaire** d'épargne-retraite (RVER) (**facultatif**);
- › Régime enregistré d'épargne-retraite (REER) *collectif* (**facultatif**).

Individuel (facultatifs)

- › Compte d'épargne libre d'impôt (CELI), REER, épargne, biens (maisons, ...).

Financement**Capitalisation (funded)****Procédure**

1. Participants actifs versent leurs cotisations;
2. Le régime place les sommes au nom de chaque participant;
3. Au moment de la retraite, ces mêmes montants lui sont restitués sous forme de rente.

Détails

- › Il est possible d'avoir une capitalisation totale ou partielle;
- › Les sommes sont considérables et servent de financement pour les gouvernements et industries;
- › Fonctionnement se rapproche à celui d'une compagnie d'assurance.

Risques

- › **Fluctuations** de l'économie;
- › **Faillites** d'entreprises;
- › **Corruption** (malversations).

Répartition (Pay-as-you-go (PAYG))**Procédure :**

1. Participants actifs versent leurs cotisations;
2. Le régime utilise les sommes pour payer les pensions des retraités actuels.

Détails

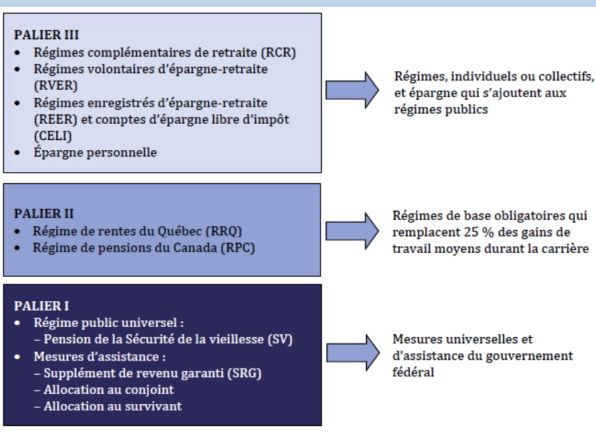
- › Repose sur une forte solidarité entre générations;
- › Sa viabilité dépend du rapport entre le nombre de cotisants et le nombre de personnes retraitées;
- › Aucun actif mis de côté;

- › Dois presque forcément être un régime obligatoire et public.

Risques

- › Dépend de la **croissance de la masse salariale** puisque les cotisations sont prélevés sur les payes;

Paliers du système équilibré canadien de la retraite



Palier I et II

1. Composante **publique**;
2. But d'**éliminer** au maximum la **pauvreté** des personnes âgées;
3. **Répartit les revenus** des gens tout au long de leur vie pour assurer un certain niveau de remplacement de revenu.

Palier III

1. Composante **privée**.

Remplacement de revenu à la retraite

Principe de base Règle générale qu'on doit compter sur un remplacement de 70% de son

revenu avant la retraite afin de maintenir le **même** niveau de vie. Cela ne tient pas compte cependant du **niveau de revenu** ni du **type de retraite** visé.

Raisons pourquoi pas 100% :

- › Dépenses transport moindre;
- › Fin de dépenses hypothécaires;
- › Départ d'enfants (études, nourriture, ...);
- › Dépenses générales moindres (rabais, ...);
- › Fin des charges sociales (parents à charge);
- › Fin de l'épargne retraite.

Provenance de revenu à la retraite

- › L'objectif des régimes gouvernementaux est de remplacer Y% pour les personnes gagnant un certain salaire;
- › Ce salaire, appelé le **maximum des gains admissibles (MGA)**, est déterminé annuellement par la RRQ;
- › L'importance de chaque palier va donc varier entre individus selon leur revenu.

Plus les revenus de travail moyens sont faibles avant le retrait du marché du travail, plus les régimes publics jouent un rôle important (les gens à faibles revenus n'auront pas assez d'argent pour en mettre de côté)

Loi sur la sécurité de la vieillesse

Types de prestations

Il existe plusieurs types de prestations dont :

- › Pension de la sécurité de la vieillesse (PSV);
- › Supplément du revenu garantie (SRG);
- › Allocation (au conjoint);
- › Allocation (de survivant).

Historique

1952 Entrée en vigueur de la loi de la sécurité et vieillesse;

- › Programme fédéral;
- › Au niveau provincial, il n'y a pas encore grand-chose de développé;
- › Idée de garantir à tous les citoyens âgés (70 ans et plus) une pension non-liée au revenu avec la PSV.

1966 Entrée en vigueur du RPC et RRQ;

- › Inclut une révision de la PSV—élargir la portée, revoir le programme, etc.;
- › Programmes obligatoires.

1967 Entrée en vigueur du SRG

- › Supplément au PSV temporaire jusqu'au début des paiements du RCP et RRQ;
- › Initialement supposé être temporaire pour aider ceux déjà à la retraite, car le RCP et RRQ n'allaient pas payer de prestations avant 10 ans;
- › Diminution de l'âge d'admissibilité à 65 ans;
- › Augmentation du montant des pensions.

1975 Entrée en vigueur de l'Allocation au conjoint;

- › Lorsqu'un seul membre du couple reçoit la PSV et le SRG et que l'autre a entre 60 et 64 ans;

- › Éventuellement renommé « Allocation ».

1985 Entrée en vigueur de l'allocation au conjoint veuf.

- › Extension à l'allocation au conjoint pour inclure les veuf(ve)s à faible revenu entre 60 et 64 ans dont le conjoint décédé était prestataire de la PSV et le SRG;
- › Éventuellement renommé « allocation de survivant ».

Pension de sécurité à la vieillesse (PSV)

Définition

Régime universel assurant un revenu minimum à la retraite tout citoyen canadien admissible. Le but est de couvrir environ 15% des revenus avant retraite pour le travailleur moyen.

Admissibilité

- › Sujet à un test de résidence—doit :
 1. être citoyen canadien
ou
être un résident autorisé;
 2. avoir habité au Canada pendant au moins 10 ans après l'âge de 18 ans;
- › Si quitte le Canada, doit avoir habité au Canada pendant au moins 20 ans après l'âge de 18 ans;

Note : Il y existe d'autres possibilités selon ententes avec d'autres pays (comme les É.-U.);
- › Pas de test de besoin, mais possibilité de devoir la rembourser (impôt de récupération);
- › Aucun critère lié au travail;
- › Doit être d'au moins l'ANR (65 ans), mais pas besoin d'être retraité;

Montant de la rente

Établi selon le nombre d'années où l'individu a habité au Canada après l'âge de 18 ans.

Pension complète

- › Si 40 ans de résidence au Canada après l'âge de 18 ans;
- › Dont au moins 10 ans immédiatement avant la demande
ou
1 an de résidence avant la demande et 3 ans de résidence avant l'âge de 55 ans pour chaque année manquante du 10 ans. (S'applique pour certaines personnes ayant passés des années à l'étranger avec un pays ayant une entente. Cas précis non important)

Pension partielle

- › Au moins 10 ans de résidence au Canada après l'âge de 18 ans;
- › Un quarantième (1/40) de la pension pour chaque année après 18 ans;
- › Une pension partielle ne peut pas être augmentée après son approbation en fonction du nombre d'années de résidence supplémentaire.

Particularités du paiements

Étranger Avoir vécu au Canada pendant au moins 20 ans après l'âge de 18 ans;

- › Si non respectée, les paiements à l'extérieur du Canada auront lieu seulement pour le mois du départ et les 6 mois suivants.
- › Note que l'on peut être absent du Canada pour plus que 6 mois sans perdre son droit de cumuler. Le temps avant le départ n'est

pas perdu, il est possible de continuer à cumuler à partir du retour du voyage.

Report En échange d'une pension plus élevée, il est possible depuis juillet 2013 de reporter la PSV jusqu'à 5 ans;

- Augmentation de 0.6% pour chaque mois de report jusqu'à un maximum de 36% à l'âge de 70 ans (modification actuarielle).
- L'impôt de récupération explique pourquoi certaines personnes pourraient vouloir reporter leur PSV (**expliqué plus tard**).

Indexation Le montant de la rente est indexé à l'IPC à chaque trimestre.

Fiscalité

- La prestation est imposable (**fédéral et provincial**);
- Depuis 1989, il existe un **impôt de récupération** qui s'impose lorsque le revenu excède un certain seuil;
- Le seuil de revenu maximal en 2019 était de 77 580\$ et donc la récupération serait 15% du revenu net **en excès de** ce montant (celle-ci n'est donc pas complètement universelle);
- Il est possible de récupérer la PSV en entier (dès 126 058\$);
- Puisque **le test de revenu est individuel** et non par couple, il est possible d'être créatif avec ses finances.

Âge à la retraite

- Le gouvernement *Harper* avait annoncé en 2012 l'intention de hausser graduellement l'âge de la retraite de 65 à 67 ans (2023-2029);
 - Le but était d'assurer la préservation du programme, compte tenu de l'augmenta-

tion de l'espérance de vie à la hausse.

- Le gouvernement *Trudeau* a annoncé l'annulation de l'intention de hausser de l'ANR en 2016;
- La **raréfaction de la main d'oeuvre** va mettre une **pression** sur les travailleurs de **rester sur le marché du travail plus longtemps**;
- L'ICA a pris position publiquement en avril 2019 pour une augmentation de l'ANR en échange de prestations plus élevées.
 - Pour la PSV, cela impliquerait une prestation payable à 67 ans au lieu de 65 ans.
 - Un revenu encore plus élevé à la retraite assurerait une meilleure protection contre les coûts associés au risque de longévité.

Financement

Le financement de la PSV est pay-as-you-go, il n'y a pas de caisse distincte et sort directement des impôts.

- En raison du vieillissement de la population, le coût du programme augmente à un taux très supérieur à la croissance du PIB.

Supplément de revenu garanti (SRG)

Définition

Prestation mensuelle non imposable offerte aux bénéficiaires de la PSV ayant un faible revenu résidant au Canada. (Rappel : depuis 1967)

Admissibilité

- Recevoir la PSV—le SRG peut être reçu à partir du même mois que la PSV;
- Avoir des gains faibles—prestation réduite selon les autres revenus de la personne ou du conjoint;
- Présenter une nouvelle demande annuellement.

Montant de la prestation

Établi en fonction de l'état conjugal et du revenu de l'année précédente.

La définition de revenus :

exclus la PSV et l'allocation;

inclus RRQ, REER, RCR, placements, loyers, gains en capitaux, emplois, etc.

Montants maximaux mensuels (1^{er} Janvier 2020) :

- Personne seule ou personne ayant un conjoint qui ne *reçoit pas* la PSV : 916.38\$;
- Personne ayant un conjoint qui *reçoit* la PSV ou l'Allocation : 551.63\$;

Caractéristiques :

- Depuis 2008, il est possible d'avoir jusqu'à 3 500\$ de revenus d'emploi sans impact sur la prestation—ce montant *devrait* augmenter à 5 000 \$ en 2020 avec une pénalité de seulement 50% pour les 10 000\$ suivants;

- › Réduction de 1\$ pour chaque 2\$ de revenu autre (1\$ par rentes pour chaque 4\$ de gains combinés dans le cas d'un couple tous deux prestataires);
- › Le montant est déterminé annuellement selon les gains de l'année précédente et donc il peut fluctuer dans le temps.

Particularités du paiement

Demandes Les prestataires doivent faire leur demande annuellement;

Étranger Aucune prestation pour le non-résident du Canada (les prestations cessent si le pensionné quitte le Canada pendant plus de 6 mois);

Indexation Le montant de la rente est indexé à l'IPC à chaque trimestre comme la PSV;

Fiscalité Aucune imposition des montants de SRG;

Financement Par répartition (pay-as-you-go);

Cessation des paiements

- › Si l'individu (couple) ne soumet pas de déclaration de revenus;
- › Départ pour plus de 6 mois consécutifs;
- › Revenu(s) supérieur au montant maximal établi pour l'année;
- › Incarcération;
- › Décès.

Allocation

📄 Définition

Prestation mensuelle payable à une personne entre 60 et 64 ans conjoint d'un prestataire du SRG (anciennement appelée Allocation au conjoint, existe depuis 1975).

Admissibilité

- › Être conjoint d'un prestataire de la PSV et du SRG;
- › Être âgé de 60 à 64 ans;
- › Citoyen canadien
ou
résident autorisé;
- › Habiter au Canada;
- › Avoir vécu au Canada pendant au moins 10 ans après l'âge de 18 ans;
- › Présenter une nouvelle demande annuellement;
- › Avoir des revenus faibles (le revenu combiné du couple, excluant PSV et SRG, ne doit pas excéder un certain seuil).

Montant de la prestation

- › Le maximum est la somme du PSV et SRG maximal au taux du couple marié—en 2018 ceci était de 1 141.08\$ par personne;
- › Aucune allocation si les autres revenus du couple excèdent 33 696\$;
- › Il y a des particularités sur la réduction du paiement.
 - Allocation réduite selon les revenus autres que la PSV, SRG de 3\$ par 4\$ de revenus jusqu'à ce que le montant soit égal à la PSV;

- Réduit de 1\$ par 4\$ de revenu ensuite.

Cessation des paiements

- › Le couple ne soumet pas de déclaration de revenus;
- › Le revenus du couple est supérieur au maximum définit;
- › Le conjoint n'est plus admissible au SRG;
- › Départ pendant plus de 6 mois;
- › Divorce ou séparation;
- › Incarcération;
- › Atteinte de 65 ans;
- › Décès
 - Du conjoint;
 - De la personne qui reçoit l'Allocation.

Allocation au survivant

Définition

Prestation mensuelle payable à une personne entre 60 et 64 ans veuf(ve) (existe depuis 1985).

- > Atteinte de 65 ans;
- > Décès.

Admissibilité

- > Être veuf(ve);
- > Être âgé entre 60 et 64 ans;
- > Citoyen canadien
ou
résident autorisé;
- > Avoir vécu au Canada pendant au moins 10 ans après l'âge de 18 ans;
- > Avoir des revenus faibles.

Montant de la prestation

- > Le maximum est de 1 360.20 \$.
- > Aucune allocation si les autres revenus excèdent 24 552\$;
- > Il y a des particularités sur la réduction du paiement.
 - Allocation réduite selon les revenus autres que la PSV, SRG de 3\$ par 4\$ de revenus jusqu'à ce que le montant soit égal à la PSV;
 - Réduite de 1\$ par 2\$ de revenu ensuite.

Cessation des paiements

- > Si les revenus de l'individu deviennent suffisants;
- > Départ pendant plus de 6 mois;
- > Se remarie (ou union de fait) pendant plus de 12 mois;

Le régime des rentes du Québec (RRQ)

Raison d'être

- › Régime d'assurance sociale;
- › Offrir une **protection financière de base aux travailleurs** (et leurs proches) à la *retraite*, au *décès* ou en cas d'*invalidité*;
- › Le **Québec** est la seule province à avoir son propre régime public de pensions qui couvre tous les emplois au **Québec** (RPC équivalent dans le reste du **Canada**).

Caractéristiques

Public Administré entièrement par des organismes de l'état;

Universel Mais basé sur le travail (*approche bismarckienne*);

Obligatoire Tous les travailleurs sont obligés de cotiser;

Contributif Les cotisations des travailleurs et employeurs supportent les prestations du régime;

Autofinancé Tout comme les prestations, les coûts d'administration proviennent des cotisations;

Imposable Les prestations reçues sont imposables;

Transférable Le régime est pancanadien vers le RPC;

Indexé Le régime est indexé de 2 façons :

1. Lors du calcul initial des prestations;
2. L'augmentation des rentes déjà en paiement.

Types de prestations

Retraite › Rente de retraite (RR).

Invalidité › Rente d'invalidité (RI);

- › Rente d'enfant de personne invalide;
- › Montant additionnel pour invalidité pour les bénéficiaires de la RR.

Décès › Rente de conjoint survivant (RCS);

- › Rente d'orphelin (RO);
- › Prestation de décès.

Mise en place

Jusqu'en 1960 Famille et église;

- › Le soin des personnes âgées est la responsabilité de la famille ou de l'Église.
- › L'avènement de la production industrielle entraîne une baisse des solidarités traditionnelles.

1963 Début de la conceptualisation du RRQ;

- › L'idée d'un régime de pension universel administré par l'état est développée.

1965 Adoption de la loi sur le RRQ et création de la Régie des rentes du Québec;

- › La Régie des rentes du Québec gère le RRQ.

1966 Entrée en vigueur;

- › La **Caisse de dépôt et placements** a été créée en même temps pour supporter la mise en place du Régime;
- › La caisse est un investisseur institutionnel qui gère les actifs du RRQ ainsi que d'autres régimes de retraite et d'assurance (para)publics.

1966 Conditions sur les personnes admissibles;

- › Tous les travailleurs âgés de 18 à 70 ans gagnant un certain salaire doivent participer au régime.

2016 Cession du RRQ à Retraite Québec;

- › Nouvel organisme après la fusion de la régie avec la commission administrative de régimes de retraite et d'assurance (CARRA);
- › CARRA administrait les régimes de retraite du secteur public.

Réforme de 1998

En raison du vieillissement de la population, la dénatalité et le faible taux de cotisation, il y a des pressions financières sur le régime; le gouvernement propose de le revoir.

Acquis **conservés** :

1. Taux de remplacement du revenu;
2. Âge normal de la retraite (ANR);
3. Indexation des prestations en fonction du coût de la vie;
4. Retranchement des gains faibles ou nuls.

Modifications apportées

1. Hausse des cotisations de 6% en 1997 à 9.9% en 2003;
2. Exemption admissible gelée à 3 500\$ afin de progressivement diminuer son importance;
3. Les retraités qui travaillent doivent maintenant cotiser au régime;
4. **Ajustement des gains** passés avec la **moyenne des 5** au lieu de 3 **dernières années**;
5. Diminution de la prestation de décès;
6. Réduction de la rente de retraite des personnes qui reçoivent une rente d'invalidité;
7. Évaluation actuarielle aux 3 au lieu de 5 ans;
8. Consultation publique aux 6 ans.

Consultations publiques

2004 Adapter le régime de rentes aux nouvelles réalités du Québec;

- › Problèmes soulevés : vieillissement démographique, changements du marché du travail et évolution des réalités familiales;
- › Malgré les modifications de 1998, le régime est sous haute tension;
- › L'écart entre la situation financière du RRQ et le RPC s'élargit;
- › Plusieurs propositions non adoptées.

2008 Vers un régime de rentes du Québec renforcé et plus équitable;

- › La consultation de 2004 a permis de cerner les enjeux;
- › Cependant, pas de consensus sur les modifications à apporter au RRQ;
- › Plusieurs propositions non adoptées.

Évaluations actuarielles

2006 Les enjeux sont essentiellement ceux identifiés en 2004 :

- › Stabilisation du financement du régime;
- › Maintien de l'équivalence avec le RPC;
- › Adaptation aux transformations du marché du travail;
- › Adaptation à l'évolution des familles.

2009 Conclusions :

- › Le taux de cotisation de 9.9% ne permet de payer les prestations que jusqu'en 2039 point auquel la réserve sera épuisée;
- › À ce moment, le taux de cotisation devra augmenter à 12.2% en 2039 jusqu'à 12.6% en 2055;
- › La situation du régime et l'équité intergénérationnelle commandent d'agir.

2012 Les modifications de 2011 portent fruit et le Régime se porte bien financièrement;

2015 Les cotisations et revenus de placements sont **suffisants** pour financer le RRQ jusqu'en 2065 et aucune modification de cotisation n'est prévue;

2018 Les entrées de fonds sont suffisantes et le taux de cotisation demeure à 10.80% (le taux d'équilibre est de 10.61%).

Modifications

2011 › Augmentation de la réduction actuarielle pour la retraite anticipée (sauf les rentes faibles);

- › Hausse du facteur d'augmentation actuarielle pour la retraite reportée;
- › Augmentation graduelle du taux de cotisation de 9.9% à 10.8% en 2017;
- › Réduction de la rente de conjoint survivant combinée à une rente de retraite (ou d'invalidité);
- › Mécanisme permanent d'ajustement du taux de cotisation sera mis en place à compter de 2018.

2019 Mise en place d'un régime supplémentaire puisque le monde n'épargnait pas suffisamment d'argent pour la retraite.

Le régime permet de :

1. Augmenter le taux de remplacement du revenu;
2. Augmenter le salaire admissible maximal.

- › 4M cotisants;
- › 2M bénéficiaires;
- › 60G\$ de réserve (régime de base) et 366 M\$ (régime supplémentaire);
- › 11.1G\$ de revenus de cotisations;
- › 13.8G\$ de dépenses de prestations.

Quelques chiffres L'important à retenir est la *taille des chiffres* et **non** les *chiffres eux-mêmes*. Il y a des milliards de dollars transigés qui représentent une partie importante de l'économie.

La retraite

Régime de base (du RRQ)

Historique

Établit le 1er janvier 1966

Financement

Cotisation obligatoire provenant des travailleurs et employeurs;

- > Le régime est complètement autofinancé par les cotisations, et non du *Fond consolidé du revenu* (taxes et impôts);
- > Le régime vise le travail rémunéré.

Période cotisable Période servant au calcul de la rente de retraite;

- > débute à 18 ans même si l'individu n'a pas encore commencé à travailler;
- > termine à la fin du premier du mois :
 - de décès;
 - suivant le 70e anniversaire;
 - précédant le début du versement d'un rente de retraite*.

* **Exception** : Si l'individu continu a travailler tout en recevant une rente de retraite, il doit continuer de cotiser au régime. (Sa rente sera plus élevée à sa vraie retraite!)

- > Si un travailleur reçoit une rente d'invalidité, il ne cotise plus au régime.

Exemption générale toute personne ayant un salaire inférieur à cette limite n'a pas à cotiser au RRQ;

- > Le seuil est **gelé depuis 1998** à 3 500\$;
- > Geler le seuil **augmente** le nombre de cotisants ainsi que la *masse salariale cotisable*.

Maximum des gains admissibles (MGA) toute tranche salaire supérieur à cette limite n'est pas assujetties à des cotisations;

- > Le **MGA augmente selon la croissance du salaire moyen** hebdomadaire au Canada mais est un peu plus élevé que le salaire moyen;

- > **en 2020 ce montant est de 58 700\$;**

- > L'interprétation est que le gouvernement veut s'assurer que *tous* les Québécois aient un certain niveau de vie *minimal* et, qu'au-delà du MGA, c'est à l'individu de gérer ses finances.

Taux de cotisation L'employeur et l'employé cotisent chacun la moitié, sauf les travailleurs autonomes qui cotisent l'entièreté du taux;

- > Était stable à 1.8% de 1966 à 1986;
- > Il a ensuite été augmenté graduellement jusqu'en 1998;
- > Suite aux réformes de 1998, il a augmenté graduellement, puis rapidement lorsqu'on sentait la soupe chaude;
- > Depuis 2018, un **mécanisme d'ajustement** est en place pour **rétablir l'équilibre du financement** jusqu'à un **taux de cotisation d'équilibre**;
- > Aujourd'hui le taux est de 10.80% voulant dire qu'on cotise beaucoup plus pour la même prestation—même si ça semble injuste, c'est *actuellement* juste;

Taux de cotisation d'équilibre taux nécessaire pour maintenir constant à long terme le rapport entre la réserve et les sorties de fonds annuelles;

- > Si le taux de cotisation excède d'au moins 0.10% le taux d'équilibre, il est ajusté jusqu'à un maximum de 0.10% par année jusqu'à ce que le taux redeviennent à l'équilibre.

Varia > Les cotisations sont un crédit dans le calcul de l'impôt du **Québec** et **fédéral**;

- > On cotise uniquement sur des revenus d'emploi;
- > Contrairement à un fond de pension, il n'est pas possible de racheter des années de revenus de travail manquantes;
- > Il est **impossible de récupérer des cotisations versées**, car elles sont acquises au régime.

Prestations

Admissibilité

La rente de retraite est payée à la personne :

- > qui en fait la demande;
- > âgée d'au moins 60 ans;
- > ayant cotisé au moins 1 an au régime.

Notes :

- > L'individu peut recevoir sa rente tout en continuant de travailler;
- > Une retraite anticipée (avant l'ANR de 65 ans) mène à une réduction actuarielle.

Montant de la rente

Le montant de la **rente de retraite de base (RRB)** équivaut à 25% de la moyenne mensuelle des gains admissibles de travail après exclusion de certains mois, retranchement de certains mois et ajustement pour l'inflation (indexation selon l'IPC le 1er janvier).

Étapes du calcul de la rente de retraite

1. Établissement de la période de cotisation;
 - > Ensemble des années considérées pour le calcul de prestations, mentionné précédemment;
 - > Établit le montant et le **droit** à une prestation.
2. Exclusion de certains mois (s'il y a lieu);
 - > Mois d'admissibilité à des allocations familiales pour des enfants de moins de 7 ans si les revenus étaient inférieurs à l'exemption générale;
 - > Mois de paiement d'une *rente d'invalidité* (RRQ ou RPC);

- › Mois de paiement d'une indemnité (CNESST);
- › *Exclure des mois est bénéfique* pour le travailleur puisque ça augmente sa moyenne de salaire.
- 3. Rajustement de gains admissibles (selon l'inflation);
 - › Gain admissible non ajusté (GANA) \times $\frac{\text{la moyenne du maximum des gains admissibles (MGA) des 5 dernières années}}{\text{sur le MGA de l'année du gain}}$.
- 4. Retranchement de certains mois (s'il y a lieu);
 - › Soustrait des mois où les GANA sont faibles ou nuls afin d'augmenter la moyenne;
 - › Jusqu'à 15% des mois contenus dans la nouvelle période cotisable (cependant, il doit rester au moins 120 mois (10 ans) après le retranchement).
- 5. Calcul de la RRB;
- 6. Application du facteur d'ajustement actuariel.
 - › Il y a une pénalité pour une retraite anticipée et une compensation pour une retraite repoussée;
 - › augmentation de 0.7% par mois après 65 ans et diminution de 0.5 à 0.6% par mois avant 65 ans.

Partage des gains admissibles

Objectif : Équilibrer les revenus de travail des conjoints qui « mettent fin à leur union ». C'est-à-dire, une divorce, séparation légale ou dissolution d'une union civile.

- › Seulement pour les revenus durant la période d'union légale;

- › **Automatique** sauf si renonciation lors de la fin de l'union;
- › Aucune entrée d'argent immédiate—les revenus sont simplement corrigés pour le calcul des rentes futures.
- › Peut aussi s'effectuer pour les conjoints de fait s'il y a accord mutuel.

Exemple

	Ex-conjoint (e)		Ex-conjoint (e)	
	Avant partage	Après partage	Avant partage	Après partage
2005	34 000	17 000	0	17 000
2006	36 000	33 000	30 000	33 000
2007	0	16 000	32 000	16 000
2008	44 900	44 900	44 900	44 900

Division de la rente de retraite

Conditions :

- › Les 2 conjoints doivent avoir au moins 60 ans;
- › **L'objectif est l'égalité économique des conjoints**;
- › La raison principale est fiscale et elle existe depuis 1994;
- › Si les conjoints sont mariés, c'est automatique à la demande d'un des deux sinon les deux doivent faire la demande.

selon Isabelle, on ne va pas loin sur ce sujet.

Suffisance de la rente

La PSV et le RRQ fournissent 40% du salaire (MGA) et l'objectif est d'environ 70%. Cela est atteint avec des RCR, l'épargne personnelle, etc. Le gouvernement tentera de pallier à ce manque avec l'instauration du régime supplémentaire 1 (1er Janvier 2019).

Provisionnement

Le provisionnement est l'accumulation de la différence entre les entrées et les sorties de fonds (réserve).

- › Dans notre cas, on a un mélange entre un régime par répartition (sans réserve) et un régime à capitalisation (avec réserve)
- › ça emmène un autre type de revenu : le rendement sur les actifs financiers.
- › un régime par répartition emmène quelques problèmes en lien avec la démographie :
 - On ne peut pas bonifier le régime à cause de la population vieillissante qui va amplifier les problèmes du régime.
 - On est forcé d'augmenter les cotisations à cause de la population vieillissante, faisant en sorte que les retraités actuels auront une rente pour laquelle ils n'ont pas contribués.

Régime supplémentaire

Historique

Entrée en vigueur :

Premier volet 1er janvier 2019 (régime S1);

Deuxième volet 1er janvier 2024 (régime S2).

But

- › Améliorer la qualité de vie des futurs retraités au Québec;
- › Assurer l'équité intergénérationnelle;
- › Harmoniser le RRQ avec le RPC;
- › Renforcer le financement du régime.

Financement

Le régime est obligatoire et est en surplus du régime de base.

S1 Pourcentage applicable aux gains entre l'exemption générale et le MGA;

- › La cotisation est équitablement séparée entre l'employeur et l'employé;
- › Va augmenter de 0.3% en 2019 jusqu'à 2% en 2023.

S2 Pourcentage applicable aux gains entre le MGA et le MSGA;

- › Le taux est de 8% (4% employeur et 4% employé).

MSGA Le nouveau maximum établit avec le régime supplémentaire.

- › $2024 \text{ MSGA} = 1.07 \times \text{MGA}$;
- › $2025 \text{ MSGA} = 1.14 \times \text{MGA}$.

Fiscalité Les cotisations sont déductibles d'impôts.

Prestations

Toute personne admissible au régime de base est automatiquement admissible au régime supplémentaire. Cependant, le montant de prestation est proportionnel au nombre d'années de cotisation.

Taux de remplacement de revenu

S1 8.33% de la moyenne des 40 gains admissibles les plus élevés;

S2 33.33% de la moyenne des 40 gains admissibles les plus élevés.

Proportionnalité

- › Chaque année de participation permet d'accumuler $1/40^{\text{ème}}$ du taux de remplacement de revenu;
- › Si on cotise plus de 40 ans, ça permet de sélectionner les 40 années ayant les salaires les plus élevés.

Les autres caractéristiques du régime (indexation, partage des droits, etc.) sont comme le régime de base.

Provisionnement

- › Régime capitalisé—les cotisations d'aujourd'hui serviront à payer les prestations des cotisants actuels seulement;
- › Il y a donc beaucoup plus d'actifs et les revenus de placements vont représenter la majorité des revenus à long terme;
- › Les résultats du régime sont donc plus sensibles au taux de rendement des placements que le régime de base.

L'invalidité

Invalide

- › Incapacité grave et permanente;
- › Aucune amélioration possible;
- › Aucun emploi possible;
- › Durée indéterminée.

Cette définition est très différente que celle d'une compagnie d'assurance.

Par exemple, celle de SSQ :

Limitation physique ou mentale, d'une durée temporaire ou permanente, qui empêche un assuré de remplir partiellement ou totalement les principales fonctions de son emploi.

Note Les deux rentes sont payables mensuellement, indexées et imposables.

Rente d'invalidité

Admissibilité

- › Être déclaré invalide *par la Régie*;
- Évaluation par l'équipe médicale de Retraite Québec.
- › Avoir moins de 65 ans;
- › Avoir cotisé au moins 2 des 3 dernières années
- ou**
- 5 des 10 dernières années
- ou**
- la moitié des toutes les années dans la période cotisable (période d'au moins 4 ans)

Délai de carence

Période entre le moment où survient l'invalidité et le début des prestations.

Prestation

- > Le paiement est **non-rétroactif** et payable à compter du **quatrième mois suivant celui où le cotisant est reconnu invalide**;
- > Le paiement cesse lorsqu'il y a :
 - Décès (35% des cas);
 - Cessation d'invalidité (2% des cas);
 - L'obtention de l'âge de 65 ans dans quel cas elle est remplacée par une rente de retraite (63% des cas).

Rente d'enfant de personnes invalides**Admissibilité**

- > Cotisant admissible à une rente d'invalidité (RI);
- > Enfant du cotisant âgé de moins de 18 ans.

Prestation

- > En 2020, paiement mensuel fixe de 79.46\$;
- > Le paiement cesse lorsqu'il y a :
 - L'obtention de l'âge de 18 ans par l'enfant;
 - Décès de l'enfant;
 - Cessation du paiement au cotisant.

Les prestations de survivants**Admissibilité**

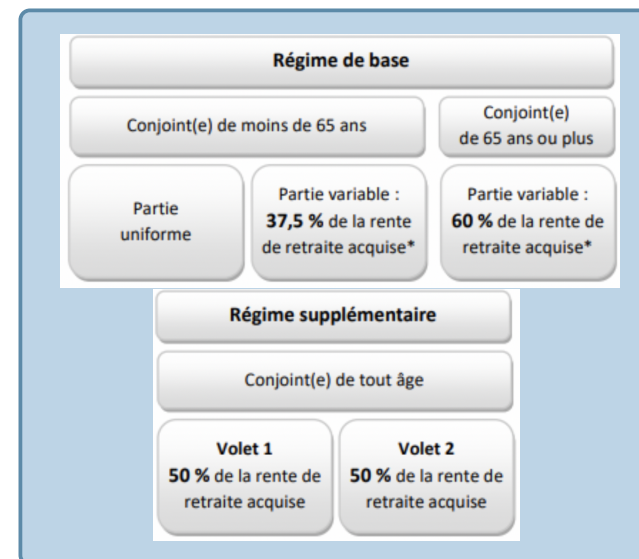
- Payable si la personne a décédée a cotisée :
- > 1/3 des années de sa période cotisable (période d'au moins 3 années)
 - ou**
 - 10 années.

Rente de conjoint survivant**Conjoint**

- > Mariage
ou
Union civile;
- > Conjoint de fait : 3 ans de vie commune (ou 1 s'il y a un enfant);
- > Inclut les couples du même sexe.

Prestation

- > Dans le cas d'un remariage, la rente continue d'être versée.
S'il y a décès du nouveau conjoint, la rente la plus avantageuse des deux est versée;
 - > Les prestations sont mensuelles.
- Il y a plusieurs composantes à la rente donc certaines qui sont variables (c'est la seule rente avec cette caractéristique).
- > La partie uniforme varie selon l'âge et le nombre d'enfants à charge;
 - > Il est possible que la rente soit réduite si la personne reçoit d'autres rentes (retraite, invalidité) mais est cumulative jusqu'à un maximum établi par la loi.

**Rente d'orphelin****Détails**

- > Cesse à 18 ans (ou plus tard s'il est un étudiant à temps plein);
- > Montant mensuel fixe (255.03\$ en 2020);
- > Payable une seule fois même si les 2 parents décèdent.

Prestation de décès**Détails**

- > Montant unique de 2 500\$;
- > Priorité à la personne ayant acquitté les frais funéraires.

Les régimes volontaires d'épargne retraite (RVER)

Objectifs

Obligation d'offrir l'accès à un RVER

Admissibilité

Cotisations

Placements

Administration

Fiscalité

Pistes de réflexion

Conclusion

Exemple

Les régimes complémentaires de retraite (RCR)

Les compagnies peuvent mettre en place et offrir à leurs employés un régime de retraite qui vient en complément des régimes offerts par l'état.

Définition du RCR

Globalement Contrat en vertu duquel le participant bénéficie d'une prestation de retraite dont le financement est assuré soit par l'employeur uniquement ou l'employeur et le participant.

Selon la loi Le principal objet doit être le paiement d'une rente viagère de retraite aux participants pour les services qu'ils ont accomplis à titre d'employés.

Notes

- Traditionnellement, ce sont surtout des employés gouvernementaux et de grandes compagnies privées qui ont accès à des RCR—they sont rares pour les employés de petites entreprises;
- Le gouvernement accorde des avantages fiscaux pour encourager la mise en place de RCR;
- Le fonctionnement est d'accumuler du rendement sur les cotisations pour payer les prestations à la retraite.

Raison d'être

La raison d'être des régimes complémentaires de retraite est de palier au fait que les rentes gouvernementales n'atteignent pas le 70% du revenu avant la retraite visée. (sauf pour les faibles revenus)

En effet, le RCR a pour but de combler le manque, en emmenant l'épargne directement sur le milieu du travail.

Objectif premier : Fournir un revenu de retraite qui s'ajoute à celui versé par les régimes publics.

Principe de revenu différé : C'est quand même de l'argent que l'employeur nous verse, seulement différé.

Fiscalement : Pour encourager la mise en place d'un RCR, le gouvernement accorde des avantages fiscaux à l'argent mis de côté dans ces moyens d'épargne-retraite (autant pour les employeurs que les employés s'ils participent).

Pour ou contre ?

Point de vue des :

Gouvernements Les gouvernements les encouragent.

➢ Le RCR est un régime **agréé** car il est *agréé* par la loi pour profiter d'avantages fiscaux;

- + Utilité sociale des régimes de retraite;
- + Réduction de la pauvreté parmi les aînés;
- + Réduction du fardeau de la loi sur la sécurité du revenu;
- + Accroissement du capital disponible pour investissement dans l'économie;
- Diminution des revenus fiscaux.

Entreprises L'employeur décide s'il établit un RCR ou non, ainsi que ses modalités et prestations.

- + Recrutement et rétention des employés (Gestion des R-H);
- + Pression des compétiteurs;
- + Outil de négociations syndicales;
- + Avantageux fiscalement;
- + Planification de la retraite des employés simplifiée.
- Argent non disponible à d'autres fins (e.g., faire grossir la compagnie);
- Coûts et complexité administrative.

Employés L'employé bénéficie d'un RCR.

- + Meilleur revenu de retraite;

- + Sécurité des prestations—les sommes sont provisionnées;
- + Planification de la retraite simplifiée;
- + Contribution de l'employeur à l'épargne-retraite;
- Préférence pour un salaire plus élevé plutôt que des prestations de retraite futures (Avoir l'argent maintenant).

Mise en place

Il n'y a **aucune obligation légale de mettre en place un régime, n'y de couvrir tous les employés**. On peut couvrir seulement certains groupes. Cependant, on doit couvrir tous les employés d'une catégorie. Par exemple, on ne peut pas couvrir seulement 3 sur 4 des professeurs d'un département.

Caractéristiques Les dispositions du régime sont déterminées par les compagnies.

Participation Le régime peut être obligatoire ou facultatif;

- S'il est obligatoire, tous les employés de la catégorie visée doivent y adhérer.
- S'il est facultatif, un refus d'y adhérer ne nous fait pas perdre le droit d'y participer plus tard.

Admissibilité Le maximum de temps avant d'être admissible **ne peut pas être plus que 2 ans**;

Autres La compagnie décide comment gérer :

- Prestations en cas de décès, cessation d'emploi, d'invalidité;
- La formule de calcul de la rente;
- Les cotisations
- L'âge de retraite sans réduction (Maximum ANR);
- Le service pris en considération;
- Protection contre l'inflation.

Contributions

Les régimes peuvent être :

contributifs cotisations d'employeurs *et* d'employés.

non-contributifs cotisations seulement des employeurs.



Types de régimes

Note : On ne fait qu'énumérer les types de régimes, ils seront tous couverts en détails plus tard.

prestations déterminées On sait ce qu'on va payer à la retraite, les cotisations sont calculées pour que ça puisse fonctionner.

cotisations déterminées On sait combien on va cotiser, c'est au moment de la retraite qu'on découvre le montant accumulé.

hybrides Un mélange entre les deux types précédents, sera discuté en détail plus tard.

	Régimes à cotisations déterminées (CD)	Régimes à prestations déterminées (PD)
Cotisations	Fixes	?
Vous accumulez	de l'argent 	du service 
Revenus de retraite	?	Rente déterminée selon une formule préétablie

Régimes à prestations déterminées (PD)

Description

Promesse (pas nécessairement garantie) de payer aux participants un **montant de rente déterminé**.

Notes

- Le *niveau* des prestations est connu. C'est-à-dire que la *formule* utilisée pour déterminer les prestations est connue mais **pas** le *montant* comme tel (même si ça semble pareil);
 - Exemple : 70% d'un meilleur salaire qui est aujourd'hui inconnu.
- Le **montant varie habituellement selon le nombre d'années de service**;

Années de service Période calculée comme le nombre d'années de travail pour un même employeur.

Financement et investissement

Le régime est financé par l'employeur (cotisations *patronales*) et, si le régime est contributif, l'employé (cotisations *salariales*).

Il n'y a aucune décision d'investissement pour le participant—l'**employeur** investit les cotisations et **c'est lui qui prend les risques d'investissements**.

Le provisionnement (**capitalisation**) est obligatoire (Exigence de la loi sur les RCR) :

- Pour assurer la sécurité des prestations promises;
- Pour éliminer les transferts de coût entre les générations;
- Ultimement, ça réduit les cotisations requises (rendement sur les sommes accumulés).

L'employeur doit être en mesure de payer les prestations futures aux participants du régime et détermine les cotisations patronales (et salariales si contributif) en fonction d'une **évaluation actuarielle** périodique.

Évaluation actuarielle

Détermine les cotisations (patronales et salariales s'il y a lieu) requises pour payer les prestations promises selon des *hypothèses prévisionnelles*.

- Exemples d'hypothèses prévisionnelles :
 - Niveau futur des salaires.
 - Rendement des placements.
 - Moment du départ à la retraite.
 - Moment de décès.
- La loi requiert des évaluations aux 3 ans;
- Les objectifs d'une évaluation sont :
 1. Estimer la **situation financière du régime** à une date donnée;
 2. Recommander le niveau requis de cotisations;
 3. Se conformer aux exigences légales.

Situation financière du régime

Les hypothèses de l'évaluation précédente vont rarement correspondre à la réalité ce qui impact la situation financière.

Le régime peut avoir un :

Déficit Lorsque les choses vont moins bien que prévu et qu'on a une perte (car on aurait reçu des cotisations pas assez élevées pour les coûts qui sont survenus)

Surplus Lorsque les choses vont mieux que prévu et qu'on a un gain (car on aurait reçu des cotisations plus élevées pour les coûts qui sont survenus)

Exemples d'événements qui peuvent mener à un déficit :

- > Niveau futur des salaires—les salaires sont plus élevés que prévu.
- > Rendement des placements—les rendements sont moins élevés que prévu.
- > Moment de décès—l'espérance de vie augmente.

Note S'il y a un déficit, l'employeur doit verser des cotisations additionnelles pour combler l'écart. Par contre, l'excédent d'un surplus ne va pas automatiquement à l'employeur et peut avoir d'autres utilités.

Les principaux types de régimes à prestations déterminées observés en pratique sont présentés aux boîtes de couleurs qui suivent.

Calcul des prestations de la rente selon un montant fixe forfaitaire

Prestation forfaitaire

La rente annuelle est un **montant fixe pour chacune des années de service**. (Exemple : Chaque mois de service permet d'avoir 100\$ de revenu à la retraite)

Désavantages :

- Ne tient pas compte du salaire du participant;
- Les prestations sont en dollars courants et perdent leur pouvoir d'achat s'ils ne sont pas indexés;
- Pas de notion du remplacement de revenu.

Avantages :

- + Facile à comprendre pour les participants;
- + Administration simple.

Calcul des prestations de la rente selon un pourcentage du salaire

La rente est fonction d'un pourcentage de salaire, ou d'une moyenne de salaires, pour chacune des années de service.

Il y a plusieurs types de régimes fonction du pourcentage de salaire.

Salaire de carrière

La rente est un **pourcentage du salaire pour chaque année de participation** au régime.

La **rente payable à la retraite est donc la somme des rentes créditées** annuellement durant la carrière du participant.

Désavantages :

- Les rentes créditées en début de carrière sont un faible pourcentage du salaire final. Il s'ensuit que c'est moins avantageux s'il y a une progression salariale importante;
- Puisque la rente n'est pas basée sur des dollars actualisés, le taux de remplacement de revenu peut être inadéquat;
- > La revalorisation périodique des rentes créditées serait nécessaire pour atténuer ce problème, mais c'est plus compliqué.

Avantages :

- + Simple à comprendre pour le participant;
- + Simple à administrer et calculer.

Exemple salaire de carrière

Formule de rente : 2% du salaire par année.
Adhésion le 1er janvier 2004 et retraite le 1er janvier 2007.

Année	Salaire	Rente constituée
2004	35 000\$	700\$
2005	40 000\$	800\$
2006	33 000\$	860\$
Total		2 360\$

La rente annuelle payable par le régime est 2 360\$.

Derniers salaires

La rente est basée sur **le nombre d'années de service et sur le salaire moyen** au cours des Y années précédant la retraite.

- > Habituellement 3 ou 5 dernières années;
- > Ce sont les prestations les plus généreuses et coûteuses.

Désavantages :

- Administration plus complexe;
- Coût du régime plus difficile à prévoir;
- Pénalise les retraites progressives ou changements d'emploi en fin de carrière pour un salaire inférieur (si ce n'est pas prévu au régime).

Avantages :

- + Rente de retraite souvent liée aux meilleurs salaires;
- + Puisque les augmentations salariales reflètent l'inflation, les rentes aussi.

Salaire meilleurs années

La rente est la moyenne des **Y années de meilleurs salaires**.

- > Variante du régime derniers salaires;
- > L'avantage additionnel est la correction de l'impact négatif pour les personnes dont le salaire diminue à l'approche de la retraite.

Exemple derniers et meilleurs salaires

Formule de rente : $2\% \times \text{salaire final moyen sur 3 ans (SFM3)} \times \text{années de participation (AP)}$.
Adhésion le 1er janvier 1975 et retraite le 1er janvier 2010 (35 ans de service).

Année	Salaire
1975	21 000\$
...	...
2006	70 000\$
2007	74 000\$
2008	77 000\$
2009	65 000\$

Selon derniers salaires :

- > $\text{SFM3} = \frac{65000\$ + 77000\$ + 74000\$}{3} = 72000\$$.
- > Rente annuelle de retraite = $2\% \times 72000\$ \times 35 \text{ ans} = 50400\$$.

Selon meilleurs salaires :

- > $\text{SFM3} = \frac{70000\$ + 77000\$ + 74000\$}{3} = 73667\$$.
- > Rente annuelle de retraite = $2\% \times 73667\$ \times 35 \text{ ans} = 51567\$$.

Régimes flexibles

Permet aux participants de verser des **cotisations optionnelles** (CO) pour acheter des **prestations accessoires** (PA) de leur choix.

Quelques exemples :

- > Bénéfice de décès avant retraite;
- > Indexation après la retraite;
- > Retraite anticipée sans réduction.

Notes

- > Les CO sont déductibles d'impôts et ne réduisent pas la marge permise au REER;
- Administration plus compliquée;
- + Flexible selon la situation de l'employé.

Régimes à cotisations déterminées (CD)

Description

Les cotisations (de l'employeur et l'employé) ou la méthode utilisée pour les calculer **sont déterminées à l'avance**.

Notes

- > Comme un compte de banque, la rente est fonction des cotisations. On ne connaîtra le montant de la rente qu'à la date de la retraite du participant;
- > Puisque le montant dépend de la valeur accumulée des cotisations, le moment de la retraite peut être problématique s'il y a une chute des marchés.

Investissement

L'**employé assume le risque d'investissement** puisque son revenu à la retraite est directement lié au rendement du compte ayant les cotisations.

Il s'ensuit qu'il est généralement responsable du choix de placement et qu'il peut le changer en tout temps.

Puisque le but d'un régime à cotisations déterminées n'est pas de payer une rente de retraite, l'employé devra transférer le montant accumulé dans son compte pour ensuite l'emmener dans un autre **véhicule financier destiné au paiement d'une rente de retraite**.

Véhicules financiers destinés au paiement d'une rente

Le montant accumulé peut être transféré dans un :

Compte de retraite immobilisé (CRI)

L'équivalent d'un REER auquel on peut transférer des fonds provenant d'un RCR sauf

qu'ils sont immobilisés.

- Le compte sert donc uniquement à accumuler de l'épargne-retraite.
- Pour en tirer un revenu, l'individu doit soit transférer les sommes à un FRV ou acheter une rente viagère d'un assureur.

Fonds de revenu viager (FRV) Fonds enregistré de revenu de retraite (FERR).

- Le fonds a une **limite** du montant pouvant être retiré annuellement.
- Les sommes proviennent soit d'un CRI ou directement d'un RCR.

Une rente d'un assureur variant selon :

- le montant accumulé;
- le taux d'intérêt de l'assureur (au moment du transfert);
- l'âge du rentier (et co-rentier s'il y a lieu);
- la forme (viagère ou différée) et les garanties de la rente.

Note Les régimes à CD ont le danger que le cotisant n'ait pas assez de revenus à la retraite. Ceci peut être dû à un faible taux de cotisation salariale, un rendement faible du fonds de placement par défaut, etc.

Types de formule pour calculer les prestations de rentes

Cotisation déterminées

Les cotisations sont :

- un pourcentage fixe du salaire
ou
- un montant donnée par années de service
ou
- un montant donnée par heure travaillé

Exemple cotisation déterminée

Salaire 40 000\$

Service 22 ans

Cotisation de l'employé 4% de son salaire

Exemple 1 :

Taux de cotisation de l'employeur 3% du salaire;

Cotisation de l'employeur = $40\,000\$ \times 3\% = 1\,200\$$.

Exemple 2 :

Taux de cotisation de l'employeur = taux de l'employé = 4% du salaire;

Cotisation de l'employeur = $40\,000\$ \times 4\% = 1\,600\$$;

+ Lorsque l'employeur cotise de façon égale à l'employé cela incite l'épargne.

Exemple 3 : taux de cotisation de l'employeur selon une table :

Années de service x	Rapporté
$x \leq 10$ ans	75%
$10 \text{ ans} < x < 20$ ans	100%
$x \geq 20$ ans	125%

Taux de cotisation de l'employeur = taux de l'employé $\times 1.25 = 4\% \times 1.25 = 5\%$ du salaire;

Cotisation de l'employeur = $40\,000\$ \times 5\% = 2\,000\$$;

+ Reconnaît le service,

Avec participation aux bénéfices

Les **cotisations de l'employeur** sont **liées à la rentabilité de l'entreprise**.

- L'agence du revenu du Canada (ARC) exige que l'entreprise verse un minimum de 1% de la masse salariale. (même dans les années de faible rentabilité)
- La répartition se fait selon une formule basée sur les années de service et/ou le salaire.

Désavantages :

– Augmente l'incertitude liée au montant de rente;

Avantages :

+ Peut motiver les employés à être plus productifs.

Régime simplifié

Régime à CD administré par un établissement financier offert aux employeurs (mélange de CD et REER).

- Ce régime est un mélange de fonds immobilisés et non immobilisés.

Les **cotisations** de l'employeur et de l'employé (à moins d'avis contraire de l'employeur) **sont immobilisées**.

Les **cotisations additionnelles** de l'employé sont **non immobilisées**.

Résumé des différents RCR

Régime à prestations déterminées (PD)

Employé

- Pour
- + Permet de comprendre la notion de remplacement de revenus.
 - + L'employeur assume le risque de placement.
 - + Bon pour les employés avec beaucoup d'années de service.
 - + Les cotisations salariales sont déductibles d'impôts. (S'il y en a)
 - + Les cotisations optionnelles (CO) permettent d'optimiser la valeur fiscale.
 - + Possibilité de racheter des années de service antérieures.
- Contre
- Plus compliqué à comprendre.
 - Fonds immobilisés non disponibles pour autre chose.
 - Le facteur d'équivalence (FE) réduit les marges au REER.

Employeur

- Pour
- + Développement des programmes de retraite pour gérer la fluctuation de la main-d'œuvre (retraite anticipée).
 - + Possibilité d'augmenter les prestations au besoin.
 - + Premier bénéficiaire des gains sur les rendements et l'expérience (surplus).
 - + Cotisations patronales déductibles d'impôts.
- Contre
- Coût d'administration plus élevé.
 - Difficile de prévoir la charge de retraite et impossible de prévoir le coût réel du régime.
 - Plus de communication est nécessaire.

Régime à cotisations déterminées (CD)

Employé

- Pour
- + Facile à comprendre.
 - + Flexibilité des placements.
- Contre
- Employé assume le risque d'investissement avant et après sa retraite.
 - Le montant de prestation de retraite n'est pas prévisible.

Employeur

- Pour
- + Tenue de dossiers simple.
 - + Coûts facilement budgétisés.
 - + Aucun risque d'investissement.
 - + L'argent sera utilisé pour la retraite (immobilisation)
 - Ceci est un avantage pour l'employeur, car ça assure que l'employé ne pourra pas utiliser les fonds pour autre chose que sa retraite.
- Contre
- Administration des RCR réglementés.
 - Pas d'outils pour gérer les ressources humaines. (On ne peut pas contrôler les retraites anticipés)
 - Montant de prestation non-prévisible.
 - Certaine responsabilité sur les (mauvais) placements des employés et donc le besoin des informer sur le risque/rendement des placements.
 - Prestations peuvent être inadéquates pour les employés déjà âgés.

Hybrides

Description

Régime à cotisations **et** prestations déterminées; les cotisations ainsi que la méthode du calcul de la rente sont prédéterminées.

Types de formule pour calculer les prestations de rentes

Cotisations et prestations déterminées

Verse le **maximum** entre la **rente à PD** et la **rente pouvant être souscrite des cotisations accumulées**.

Désavantages :

- Plus d'administration par l'employeur qui doit gérer les investissements.

Avantages :

- + Réduit l'incertitude d'un régime à CD, car il y garantit un revenu minimal à la retraite;
- + Détermine si c'est un régime à PD ou CD seulement au moment de la retraite.

Combiné

Additionne les rentes de la composante à PD et de la composante à CD

- > Souvent l'employeur fournit la composante à PD et l'employé la composante à CD.

Désavantages :

- Complexe à administrer et expliquer.

Autres caractéristiques

Coordination avec les régimes d'État

Note : Le RCR tient compte du RRQ/RPC.

Les régimes d'état ont un maximum de contribution selon le MGA. Alors, **pour les salaires inférieurs au MGA :**

- > Les cotisations au RCR seront plus faibles afin de tenir compte des cotisations que l'employé verse déjà;
- > Les prestations versées par le RCR seront moindres afin de tenir compte des prestations que l'employé reçoit déjà.

Enregistrement et fiscalité

Les **RCR sont** (obligatoirement) **enregistrés** auprès des organismes de réglementation.

Chaque province a une loi sur les RCR.

Au Québec, la loi régit :

- > Les participants à un régime de retraite dans la province;
- > La conformité des régimes;
- > La diffusion d'information pour renseigner ses membres.

Note Retraite Québec est responsable de l'administration de cette loi au Québec.

Au niveau fédéral il y a la loi de l'impôt sur le revenu (LIR).

- > La loi prévoit un traitement favorable à l'impôt des RCR pour les encourager.
- > Les **cotisations ne sont pas imposables**, mais les **prestations le sont lorsqu'elles sont versées**.
- > Fondée selon le principe que tous les contribuables ayant le même revenu devraient bénéficier du même niveau d'aide fiscale à l'épargne retraite. Et cela, peu importe le mode d'épargne retraite utilisé (RCR, RVER, REÉR, ...);

- > Il y a donc une **limite globale d'aide fiscale** qui vise **tous** les modes d'épargne retraite;
- > Présentement, c'est 18% du salaire de l'année précédente (sujet à un montant maximal également);
- > On a donc introduit le **facteur d'équivalence (FE)**.

Facteur d'équivalence (FE)

Le **facteur d'équivalence** représente la **valeur présumée de la participation de l'année précédente** au régime de retraite de l'employeur. Il sert à égaliser les retraités qui bénéficient d'un RCR à ceux qui n'en n'ont pas.

- > Le montant réduit la limite globale de cotisation aux REER/RVER;
- > Pour les régimes à PD, c'est une formule en fonction de la rente constituée durant l'année;
- > Pour les régimes à CD, c'est la somme des cotisations (patronales et salariales).

La LIR a été réformée en 1991

Âge d'admissibilité à la retraite

Âge auquel on a prévu commencer à verser la rente sans réduction actuarielle

- > Habituellement, cet âge est l'ANR de 65 ans;
- > Cependant, certains régimes prévoient un ANR *inférieur* à 65 ans, mais aucun ne peut prévoir un âge *supérieur*;
- > Certains régimes peuvent se baser sur un certain nombre d'années de service, ou un mélange d'âge et de nombre d'années de service;
- > Il y a possibilité d'une retraite 10 ans avant l'âge d'admissibilité (avec réduction actuarielle).

Prestations de décès avant la retraite

- › Il est obligatoire pour le régime de définir les prestations que le conjoint, ou autres, recevront si le participant décède avant sa retraite.
 - Pour payer les frais funéraires ;
 - Car l'assuré a quand même contribué toute sa vie...
- › Le montant de prestation doit être, au minimum, égal aux sommes versées accumulées du participant ;
- › immobilisé si le survivant est un conjoint (pour sa retraite à lui ?)
- › Normalement un seul paiement forfaitaire.

Prestations de décès pendant la retraite

- › Loi prévoit le versement d'une rente de survivant au conjoint admissible du retraité ;
- › Doit être d'au moins 60% de la rente du retraité et se surnomme donc une "**rente réversible**";
- › Versée même si le conjoint se remarie.

Note La loi n'oblige pas de protéger la rente contre l'inflation avec une indexation post-retraite.

Accidents du travail et maladies professionnelles

Santé et sécurité au travail (SST)

Programme d'assurance sociale (type **Bismarck**) pour couvrir les accidents du travail et la maladie professionnelle.

> Au Canada c'est une couverture provinciale.

> 2 rôles :

Assureur public rôle traditionnel d'un assureur, soit compenser une perte lorsqu'elle survient.

Agent de prévention rôle additionnel de faire de la prévention du risque.

Historique

Fin du 19e siècle

Contexte historique :

- > La perception des accidents au travail était qu'ils font partie des risques inhérents au travail ;
- > Le travailleur devait donc en supporter la responsabilité et les conséquences ;
- > L'approche était que plus le travail était risqué, plus le salaire serait élevé (C'était la seule forme de *protection salariale*).

Factory and Workshop Act (1879 en Angleterre)

Objectif est de mettre fin à l'*exploitation* des femmes et des enfants.

- > On était pas rendu à régler la problématique des accidents de travail, on s'occupe d'abord de l'exploitation.

Acte des manufactures (1885 au Québec)

L'objectif est de *protéger* la vie et la santé des femmes et des enfants au travail. C'est également la première fois qu'on parle de *prévention*, mais toujours pas de *compensation*.

- > Fixer l'âge minimum à l'embauche.
- > Premières règles sur la sécurité la maladie.
- > Tournées obligatoires de médecins.
- > Approbation municipale obligatoire de l'usine avant sa construction.

Lorsqu'un travailleur était victime d'un accident de travail :

- > On considérait que c'était à lui de supporter les conséquences financières qui en découlent car ça fait partie des risques inhérents au travail ;
- > L'accidenté devait intenter un procès pour prouver la responsabilité de l'employeur (si c'était le cas). C'était au travailleur analphabète que revenait le fardeau de la preuve.

Fin du 20e siècle

Contexte historique :

- > Période d'industrialisation ;
- > Les accidents de travail sont plus fréquents ;
- > Les tribunaux ne sont plus suffisants pour gérer tous les accidents de travail et les recours ne sont ni justes ni équitables ;
- > La perception du marché de travail et des juges est : si un ouvrier ne fait pas attention, il est normal qu'il paie pour sa négligence ;
- > Cela dit, les accidents ne viennent pas uniquement de négligence, mais aussi d'endroits de travail non sécuritaires.

Événements :

- > Institution d'une **commission pour enquêter comment les autres pays régissent la responsabilité des**

employeurs pour les accidents de travail (Ontario en 1910) ;

- > **L'Ontario** devient ensuite la **première province à adopter une loi**, Loi sur les accidents de travail, et de créer une commission des accidents de travail en **1914** ;
- > Les autres provinces adoptent graduellement des lois : en 1915 la Nouvelle-Écosse, en 1916 le Manitoba et la Colombie-Britannique, en 1918 le Nouveau-Brunswick, en 1929 le Saskatchewan et au Québec en 1931 ;
- > Cette loi mène au nouveau **régime québécois d'indemnisation des victimes d'accidents au travail**.

Les travailleurs victimes d'une **lésion professionnelle** sont indemnisés et les employeurs, en contrepartie, bénéficient d'un régime collectif d'assurance responsabilité **sans égard à la faute**.

Dans le temps, la loi était basée sur **5 éléments** (encore présents aujourd'hui, mais pas tous au même niveau) :

1. Couverture sans égard à la responsabilité (no fault) ;
 - > En échange d'indemnités automatiques en cas de blessure, les travailleurs ont renoncé à tout droit de poursuite ;
 - > Donc que ce soit la faute du travailleur ou de l'employeur, aucune poursuite.
2. Responsabilité collective ;
 - > En échange d'être déchargé de toute poursuite en cas de blessure, les employeurs financent le programme collectivement.
3. Indemnités garanties ;
 - > Le montant et paiement est garanti sur le plan législatif ;
4. Administration indépendante ;
 - > Administration libre de tout groupe de pression potentiel de travailleurs, d'employeurs ou du gouvernement (Ce sera la CNESST).
5. Juridiction exclusive.
 - > Au lieu d'aller aux tribunaux, une contestation d'indemnisation se fait dans une commission dite "quasi judiciaire".

Aujourd'hui

Deux lois en vigueur :

Loi sur la santé et la sécurité du travail (1979)

Axée sur la prévention.

Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (1985)

Ajoute la réparation (indemnisation) et la réadaptation.

La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) est maintenant l'organisme qui gère l'administration du régime.

Accidents de travail et Maladies professionnelles

Accidents de travail

Événement :

- > Imprévu et soudain,
- > Attribuable à toute cause,
- > Survenant à une personne par le fait, ou à l'occasion, de son travail et qui entraîne pour elle une lésion professionnelle.

Le dommage subi doit être apparu de **façon subite**, par exemple :

- > Chute;
- > Blessure avec un outil;
- > Intoxication;
- > Lésions cervicales;
- > etc.

Maladie professionnelle

Maladie :

- > contractée par le fait, ou à l'occasion, du travail,
- > qui est caractéristique, ou reliée directement aux risques particuliers, de ce travail.

Exemple de maladies :

reconnues Amiantose, tendinite, etc.

non reconnues Épuisement (difficile à relier au travail, rarement compensé)

Pour qu'il y ait un accident du travail, il faut qu'il y ait un **fait accidentel** et qu'il ait entraîné une **lésion professionnelle**.

Lésion professionnelle

Blessure, ou **maladie**, qui survient par le fait, ou à l'occasion, d'un accident du travail, ou maladie professionnelle. Donc, il doit y avoir une relation de cause à effet et non seulement une coïncidence entre l'accident et la lésion.

Il y est compris :

- > la récurrence,
- > la rechute et
- > l'aggravation.

La loi pose une présomption qu'un accident qui arrive lorsque le travailleur est sur les lieux à son travail est une lésion professionnelle.

Le travailleur n'a donc qu'à démontrer les éléments de la présomption pour recevoir l'indemnité *mais* l'employeur peut contester les faits.

fait accidentel

Pour qu'il y ait un accident du travail, il faut d'abord qu'il y ait un fait accidentel. Il s'agit d'un événement qui **survient soudainement** et qui se **produit d'une manière imprévue**.

Un accident peut résulter de gestes faits en exécutant un travail, comme un effort soutenu et inhabituel ou même un geste qui pourrait être répréhensible, tant qu'il ne s'agit **pas** d'une **négligence grossière et volontaire** de la part du travailleur.

L'événement peut se produire :

Par le fait du travail il survient lorsque le travailleur exécute ses tâches et est directement lié au travail;

À l'occasion du travail il ne survient pas nécessairement lorsque le travailleur exécute ses tâches *habituelles*, mais les activités exercées sont connexes au travail.

- › Dans un tel cas, le lien d'**autorité** entre l'employeur et le travailleur détermine si c'est un accident de travail—si le travailleur suivait des consignes ou était sous la supervision de l'employeur;
- › Les circonstances, le lieu et le moment de survenance de l'accident sont également pris en compte.

≡ Couverture

Tout travailleur avec quelques exceptions prévues par la loi :

- › Les employeurs;
- › Les travailleurs autonomes;
- › Les athlètes professionnels;
- › Les bénévoles;
- › Les personnes engagées (par un particulier) pour garder une autre personne (enfant, personne âgée, etc.).

Conditions :

- › **Le travailleur est obligatoirement couvert automatiquement et ne cotise pas pour être protégé (l'employeur cotise).**

Cela dit, on considère quand même la couverture comme étant **bismarckienne** puisque ce sont les travailleurs qui sont couverts et, même si elles viennent de l'employeur, il y a des contributions.

- › L'accident est couvert s'il survient au Québec;
- › La maladie est couverte si elle est contractée au Québec.

≡ Prévention

Tout employeur, sous peine de lourdes amendes, doit :

- › **Prévenir** les accidents;
- › **Fournir** des **appareils** de sécurité et de premiers soins;

- Par exemple, une machine pour se laver les yeux de produits chimiques (appareil de sécurité).

- › **Maintenir** des **services** de premiers soins.

- Par exemple, former des travailleurs en premiers soins.

La CNESST :

- › soutient les travailleurs, et employeurs, dans leurs démarches pour améliorer la sécurité du milieu de travail;
- › Inspecte les lieux de travail.

≡ Indemnisation

Objectifs :

- › Maintenir la rémunération et les avantages au **même niveau** que si l'employé était au travail;
- › Protéger l'intégrité financière du conjoint et des enfants à charge suite à la perte du revenu de l'employé.

4 **types** généraux de prestations.

- › Indemnité de remplacement de revenu;
- › Indemnité pour préjudice corporel;
- › Indemnité au décès;
- › Autre

📄 Indemnité de remplacement de revenu

Calcul :

1er jour Travailleur reçoit 100% de son salaire **net** de son employeur pour la partie de la journée où manquée.

- › La CNESST ne rembourse pas l'employeur.

14 premiers jours (complets) d'incapacité

Travailleur reçoit 90% du salaire net de l'employeur jusqu'à concurrence du maximum annuel assurable.

- › La CNESST veut encourager le retour au travail sans toutefois interrompre le salaire. Alors, le travailleur continue à recevoir son salaire moins une légère pénalité;

- › Le maximum annuel assurable est le montant maximal que la CNESST va accepter de remplacer.

En 2019, ce montant était de 76 500\$ et est indexé annuellement;

- › **Note** : La CNESST va rembourser ce montant à l'employeur (que la réclamation soit acceptée ou pas).

15e jour (complet) d'incapacité Suite au calcul, il y a prise en charge par la CNESST.

Notes :

- › Les prestations sont indexées au coût de la vie;
- › L'indemnité prend fin au premier des événements suivants :
 - Capacité à exercer son emploi;
 - Décès;
 - 68e anniversaire de naissance.

Étapes du calcul de l'indemnité de remplacement de revenu

1. Déterminer la période des 14 premiers jours complets;
 - › Ce sont les **14 premiers jours de calendrier et non de travail**.
2. Déterminer le nombre de jours payables
 - › Jours auxquels le travailleur aurait normalement travaillé;
 - › Il y a des cas faciles (e.g. lundi au vendredi) et compliqués (e.g. remorqueur).
3. Déterminer le salaire **brut** et le salaire maximum assurable pour la période;

› Le salaire brut inclut : bonis, pourboires, heures supplémentaires, etc.

4. Calculer le salaire net du travailleur;
 - › Donc, on calcule le net du minimum entre le salaire brut et le salaire maximum assurable.
5. Calculer l'indemnité à verser au travailleur.
 - › Verser 90% du salaire net pour les jours payables.

Note Il y a un exemple à la page 31 du PPT du cours sur la SST.

Indemnités pour préjudice corporel

Indemnité pour préjudice corporel pour une personne qui, en raison d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, subit un dommage physique ou psychique permanent. Cette indemnité tient compte de :

- › De la sévérité du handicap (aussi appelé le *déficit anatomo-physiologique*);
- › Du préjudice esthétique;

› Des douleurs et de la perte de jouissance de la vie.

Notes

› C'est un **montant forfaitaire**.

› Calcul :

$$\left(\begin{array}{c} \% \text{ de l'atteinte} \\ \text{permanente} \end{array} \right) \times \left(\begin{array}{c} \text{montant correspondant} \\ \text{à l'âge de la personne} \end{array} \right)$$

L'âge de la personne est déterminée selon le *moment où survient* la lésion.

› Le montant maximal (en 2017) varie de dans les alentours de 100 000\$ pour 18 ans et moins à 50 000\$ pour 65 ans et plus mais ils sont revalorisés annuellement.

Note Il y a un exemple à la page 36 du PPT du cours sur la SST.

Indemnité au décès

Indemnité versée au aux personnes ayant un lien de dépendance économique avec le travailleur au moment de son décès.

Il y a plusieurs cas (e.g. conjoints ou enfants invalides) mais les plus importants sont :

Conjoint survivant

› Droit à une indemnité mensuelle, forfaitaire et des frais de funérailles;

› L'indemnité **mensuelle** est versée pendant un à trois ans et équivaut à **55% de l'indemnité de remplacement de revenu** à laquelle le travailleur aurait droit.

Son maximum est de 2 137.64\$ par mois;

› L'indemnité forfaitaire, selon l'âge du conjoint, est de un à trois fois le salaire annuel du défunt.

Enfant mineur

› Droit à une rente mensuelle jusqu'à sa majorité afin d'assurer une sécurité de revenu;

› Rente de 542\$ par mois.

Notes :

› Les indemnités de décès sont revalorisées annuellement.

Autres indemnités

- › Coût de remplacement de vêtements abimés lors de l'accident de travail;
- › Coût de prothèses et orthèses;
- › Coût de médicaments et soins médicaux non-couverts par les programmes publics.

Tarification

La CNESST est entièrement financée par les cotisations des employeurs.

La prime, comme toute autre assurance, varie selon la :

Fréquence Le risque associé aux activités de l'employeur ;

Sévérité Coût des lésions.

On regroupe les employeurs en **groupes de tarifications** selon :

- › La similarité des activités exercées ;
- › La nature des accidents ;
- › Les dangers susceptibles d'en découler.

Le groupe se fait imposer un taux de cotisation, en % de la masse salariale, qui doit être suffisant pour couvrir :

- › Le coût d'indemnités approximatif pour la prochaine année ;
- › Les frais administratifs et liés à la prévention ;
- › Les déficits/surplus de l'année précédente.

En 2019, ce taux était de 1.79\$ par 100\$ de masse salariale admissible.

Le taux peut être personnalisé selon le type d'entreprise. Il y a 3 types de personnalisation :

Taux de l'unité S'applique pour les petites entreprises ($\approx 72\%$ des employeurs) ;

- › Représente le risque de l'ensemble des employeurs—c'est une gestion collective ;
- › Puisque l'entreprise est petite, il n'y a pas assez d'événements pour la tarifier directement.

Taux personnalisé S'applique aux moyennes et grandes entreprises selon leur expérience ($\approx 27\%$ des employeurs) ;

- › Le taux de l'unité est ajusté pour tenir des efforts de l'entreprise à promouvoir la prévention et la facilité de réadaptation ;

Rétrospective S'applique aux très grandes entreprises ($\approx 1\%$ des employeurs).

- › La cotisation est ajustée en fonction de l'évolution sur 4 ans des coût des lésions professionnelles.

Les petites et moyennes entreprises n'ont pas accès au même niveau de personnalisation, mais peuvent se regrouper pour former une **mutuelle de prévention**.

Mutuelle de prévention

Regroupement d'employeurs qui décident font des démarches pour favoriser la prévention des lésions professionnelles, la réadaptation et le retour en emploi afin de bénéficier d'une tarification reflétant leurs efforts. La mutuelle est une entité qui gère l'ensemble des employeurs et produit des bilans.

Notes :

- › L'adhésion est facultative ;
- › Aucun lien est nécessaire entre les employeurs ;
- › Un employeur "magasine" pour une mutuelle afin de la rejoindre ;
- › Chaque employeur doit créer et appliquer un programme de prévention et le mettre à jour annuellement ;
- › Le taux d'un employeur est déterminé selon les masses salariales et prestations de tous les employeurs de la mutuelle ;
- › Puisqu'elle reflète l'expérience, une mutuelle ne mène pas nécessairement à une réduction de la prime, mais une mutuelle efficace devrait mener à une baisse de la prime.

Fiscalité

Les cotisations patronales sont déductibles d'impôts. Les indemnités versées ne sont pas imposables puisqu'elles sont calculées avec le salaire net.

Coordination

Régimes privés

Régimes collectifs : La CNESST est le premier payeur et le régime collectif paiera ce qui dépasse pour arriver à sa promesse.

Régimes individuels En sus, (selon le contrat) je pourrais recevoir le double de compensation (Aucune coordination).

Régimes publics

Certaines factures sont transférées à la CNESST.

La Politique familiale et le régime québécois d'assurance parentale (RQAP)

Objectifs

L'objectif principal est d'aider les familles à assurer les besoins essentiels des enfants; en particulier, les familles avec de faibles revenus. (Mesure d'assistance sociale)

En particulier :

- > Inciter la procréation;
- > Soit faciliter la décision de rester à la maison, ou promouvoir la participation des femmes sur le marché du travail;
- > Appuyer le développement des enfants.

Historique

1918 Programme fédéral "exemption pour les enfants";

1945 Programme fédéral d'allocations familiales;

- > Montant par enfant âgé de 16 ans ou moins, avec réduction à partir du 5e enfant;
- > La mentalité était encore que le montant devait être versé au père pour conserver l'autorité sur les familles.

1954 Premier programme québécois;

- > Exemptions fiscales.

1967 Programme québécois d'allocations familiales;

- > Favorise les familles nombreuses avec des montants croissants à chaque enfant;
- > Prestations universelles en surplus du programme fédéral.

1970 Ajout de prestations de maternité au programme fédéral d'assurance emploi;

1974 à 1997 Transition d'un programme universel à un programme d'assistance sociale avec des allocations plus élevées pour les familles à faibles revenus;

1986 Politique nataliste;

- > Indice de fécondité : Niveau de remplacement des générations passe de 5.3 enfants par femme en 1920 à 1.63 en 1980 à 1.39 en 1985;
- > Natalité est un enjeu important avec 500\$ pour le premier enfant, 1000\$ pour le deuxième et 8000\$ pour le troisième;
- > Pas d'impact visible à long terme;
- > Aboli en 1997.

1997 Révision majeure de la politique familiale québécoise;

- > Un vieillissement démographique imminent va mener à une raréfaction de la main d'œuvre;
- > Les femmes seront nécessaires pour le marché du travail et donc l'idée de garderies à 5\$ commence à s'élaborer.

2006 Entrée en vigueur du RQAP (finalement);

Aujourd'hui Au niveau :

- fédéral** Allocation canadienne pour enfants selon le revenu (pas universel).
- québécois** Aide aux parents (allocations familiales);
- québécois** Services de garde subventionnés;
- québécois** RQAP.

RQAP

C'est un régime de remplacement de revenu avec des prestations :

- > de maternité;
- > de paternité (rare);
- > parentales;
- > d'adoption.

Notes :

- > Pour un résident du Québec, ça remplace la portion maternité du programme d'assurance emploi fédéral;
- > Les prestations sont imposables, mais les cotisations à verser au régime déductibles d'impôts;
- > Le conseil de gestion de l'assurance parentale, sous le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, est en charge du RQAP.

Accessibilité

- > Puisque c'est un régime de remplacement de revenu, on doit avoir travaillé pour y avoir accès (Lié au travail - Bismark);
- > Le revenu minimum admissible est de 2 000\$, peut donc couvrir les étudiants et travailleurs à temps partiel.

Prestations

Niveau des prestations :

- > Le revenu maximum admissible est élevé à 78 500\$ en 2020 (même niveau que la CNESST);
- > Les prestations remplacent jusqu'à 75% du revenu hebdomadaire moyen;
- > Comparativement, l'assurance-emploi remplace 55% du revenu hebdomadaire jusqu'à un maximum de revenu admissible de 54 200\$.

Païement des prestations :

- > Il n'y a pas de délai (de carence) avant de recevoir les prestations;

- Le parent peut choisir entre recevoir un **régime de base** ou un **régime particulier**;
- En 2018, 3/4 des Québécois ont choisi le régime de base;
- En 2018, il y a eu 73 834 demandes de prestations sur 83 800 nouveaux-nés—il faut être un travailleur pour faire la demande;

Un *régime de base* a des prestations moins élevées pour plus longtemps et le *régime particulier* des prestations plus élevées pour moins longtemps :

Prestations offertes par le RQAP		
Type de prestations	Durée, remplacement de revenu	
	Régime de base	Régime particulier
Prestations de maternité (naissance)	18 semaines, 70 %	15 semaines, 75 %
Prestations parentales partageables entre les parents (naissance)	7 semaines, 70 % 25 semaines, 55 %	25 semaines, 75 %
Prestations de paternité (naissance)	5 semaines, 70 %	3 semaines, 75 %
Prestations d'adoption partageables entre les parents	12 semaines, 70 % 25 semaines, 55 %	28 semaines, 75 %

Cotisations

Type de cotisants	Taux de cotisation (2019→2020)	Cotisations maximales (2019→2020)
Salariés	0.526% → 0.494%	402.39\$ → 387.79\$
Employeurs	0.736% → 0.692%	563.04\$ → 534.22\$
Travailleurs autonomes	0.934% → 0.878%	714.59 → 689.23\$

- Le programme fédéral d'assurance-emploi ne couvre plus les prestations de maternité, parentales, et d'adoption pour les Québécois;
- Alors, les Québécois ont un rabais sur leurs cotisations à l'assurance-emploi :

Type de cotisants	Rabais 2019, (% du salaire assurable)
Salariés	0.37%
Employeurs	rabais $1.4 \times \text{salarié} = 0.518\%$
Travailleurs autonomes	0.37%

Comparaison internationale du RQAP

Congé maternité Programme courant, plusieurs pays qui remplacent près de 100% du salaire;

- Allemagne, Croatie, Serbie, etc.

Congé paternité Programme rare dont le Canada est exemplaire.

Impacts de la mise en place du RQAP

- Jusqu'en 2006, le taux de natalité était toujours plus grand au Canada, mais le Québec a surpassé le Canada depuis;
- Cela dit, le taux décroît au Québec depuis 2012;
- Augmentation de l'activité physique chez les pères;
- (Faible) réduction de la dépression et anxiété chez les mères;
- Atténuation de l'inégalité des genres.

Projets de loi

≡ Projet de loi 174

Présenté le 22 mars 2018, mais jamais adopté.

Propositions :

- Possibilité d'étaler le congé actuel sur 2 ans;
- D'exclure certaines semaines à faibles revenus de la période de référence dans le calcul des prestations;
- Possibilité de constituer une banque de congés (de 5 ou 10 jours) avec les prestations non versées;
- Créer des prestations exclusives pour chacun des parents adoptants et augmenter le nombre de semaines de prestations d'adoption;
- Offrir des prestations de maternité pendant plus de semaines lors d'une grossesse multiple.

≡ Projet de loi 51

Déposé en fin 2019, si c'est adopté ce sera applicable aux enfants nés à partir du 1er janvier 2020.

Propositions :

- Augmenter la durée des prestations (nouveau-nés et adoptions);
- Accorder des semaines de prestations additionnelles si **chacun** des parents reste à la maison avec leur enfant un minimum de semaine afin d'encourager les pères à passer plus de temps auprès du bébé;

Régime de base Si chacun des parents prend au moins 10 semaines des congés parentaux, on ajoute 4 semaines de congé;

Régime particulier Si chacun des parents

prend au moins 8 semaines, on en ajoute 4.

- › Ajout de semaines de congé lorsqu'il y a une grossesse multiple ou une adoption de plusieurs enfants (5 pour le régime de base et 3 pour le régime particulier);
- › Retrait de 5 semaines à *partager* et ajout de 5 semaines pour chacun des parents;
- › Le nombre à partager passe donc au même nombre de semaines (32) que les parents naturels;
- › Augmentation du maximum de salaire que l'on peut gagner tout en recevant les prestations parentales.

L'assurance emploi

Objectifs

Fournir de l'aide financière temporaire aux chômeurs canadiens qui :

- > Ont perdu leur emploi sans en être responsables,
- > Cherchent un nouvel emploi ou perfectionnent leurs compétences.

Particulièrement avec des prestations :

régulières Les chômeurs;

de maladie Les travailleurs malades;

de pêcheur Les pêcheurs indépendants;

de compassion Les personnes qui doivent s'occuper d'un membre de leur famille atteint d'une maladie grave;

de maternité Les femmes enceintes;

parentales Les parents de nouveau-nés / nouvellement adoptés;

Note : Ces deux dernières sont remplacées par l'assurance parentale au Québec.

Historique

1935 La Loi sur le placement et les assurances sociales est déclarée inconstitutionnelle puisque les domaines ne relèvent pas exclusivement du gouvernement fédéral;

1940 Accord unanime parmi toutes les provinces d'accorder le pouvoir au gouvernement fédéral de concevoir un régime d'assurance-chômage (10 juillet);

1940 Loi *fédérale* sur l'assurance-chômage (7 août);

- > **But est de fournir un soutien du revenu temporaire aux particuliers en chômage.**

1945 Soulève la préoccupation d'assister les prestataires dans la recherche d'emploi;

- > Modifications graduelles au fil du temps.

1971 Adoption de la nouvelle loi sur l'assurance-chômage;

- > Assouplit les conditions d'admissibilité au régime;
- > Augmente le montant des prestations.

1996 Loi sur l'assurance-emploi remplace la loi sur l'assurance-chômage;

- > Plus récente grande réforme, le nom est maintenant en lien avec le but du régime (promouvoir l'emploi);
- > **But de combiner le soutien du revenu et l'aide à l'emploi dans une même loi.**

2008 Création de l'Office de financement de l'assurance-emploi du Canada.

- > Administré par Service Canada afin d'accroître l'indépendance à établir le taux de cotisation et s'assurer que les cotisations servent exclusivement aux fins du régime.

Cotisations

Notes :

- > Elles sont requises de la part des employeurs et employés;
- > Il n'y a pas d'âge minimal ou maximal;
- > Certains des programmes spéciaux sont financés par le gouvernement directement au lieu des cotisations.

Taux :

- > Taux de cotisation des employés :
 - **Canada** : En 2020, taux de 1.58% de la rémunération assurable avec un maximum de 54 200\$.
 - **Québec** : En 2020, taux de 1.20% de la rémunération assurable (Revoir RQAP pour comprendre d'où vient notre rabais).
- > Le taux des employeurs est 1.4 fois celui des employés;
- > **Il paye plus puisqu'il a plus de contrôle sur les mises à pied.**

Cotisation annuelle :

- > Certifiée par l'actuaire en chef annuellement;
- > Le taux d'équilibre est recherché sur une période de 7 ans;
- > Le but est qu'il n'y ait pas d'excédents à placer et que **les cotisations servent uniquement à financer l'assurance emploi.**

Prestations

Caractéristiques

- › Délai de carence de 1 semaine;
 - Était 2 semaines avant 2017;
 - Les prestations parentales n'ont pas de délai (Il doit être assez rare qu'on la demande pour de faux bébés).
- › La prestation équivaut à 55% de la rémunération hebdomadaire assurable (jusqu'au maximum).

Types de prestations

Prestations régulières—chômage

Admissibilité

- › Présenter une demande de prestations;
- › Être en arrêt de travail non volontaire (exclus : démissions sans justification, être congédié pour inconduite, grève, etc.);
- › Être prêt à travailler;
- › Avoir occupé un emploi assurable pendant un nombre minimal d'heures pendant la période de référence.

Période de référence La plus courte période entre :

- › 52 semaines;
- › La période depuis le début d'une période de prestations antérieures.

Nombre minimal d'heures d'emploi assurables 420 à 700 heures selon le taux de chômage de la région.

Au extrêmes, pour un taux de chômage de :

- › 6% ou moins, 700 heures;
- › 13.1% ou plus, 420 heures.

Période de prestation 14 à 45 semaines selon :

- › Le taux de chômage de la région;
- › Le nombre d'heures d'emploi (assurable) accumulées au cours de la période de référence.

Prestations de maladie

Admissibilité

- › Personnes incapables de travailler soit en raison d'une blessure ou d'une maladie;
- › La rémunération doit avoir diminué d'au moins 40%.

Période de référence Même définition que le chômage.

Nombre minimal d'heures d'emploi assurables Au moins 600 heures accumulées durant la période de référence.

Période de prestation Maximum de 15 semaines.

Prestations de compassion

Admissibilité

- › Personnes qui doivent s'absenter du marché du travail pour « offrir des soins ou du soutien » à un membre de la famille souffrant d'une maladie grave qui risque d'en décéder;
- › « offrir des soins ou du soutien » :
 - Offrir un support psychologique ou émotionnel;
 - S'arranger pour trouver quelqu'un d'autre pour prodiguer des soins;
 - Fournir directement des soins.
- › La rémunération doit avoir diminué d'au moins 40%.

Période de référence Même définition que le chômage.

Nombre minimal d'heures d'emploi assurables Au moins 600 heures accumulées durant la période de référence.

Période de prestation Maximum de 26 semaines.

- › Il est possible de les partager, de façon consécutive ou pas, avec les autres membres de la famille sans délai de carence.

Prestations de maternité

Admissibilité Pour enfant nouveau-né (différent d'adoption).

Période de référence Même définition que le chômage.

Nombre minimal d'heures d'emploi assurables Au moins 600 heures accumulées durant la période de référence.

Période de prestation Maximum de 15 semaines.

Prestations parentales

Admissibilité Pour enfant nouveau-né ou nouvellement adopté.

Période de référence Même définition que le chômage.

Nombre minimal d'heures d'emploi assurables Au moins 600 heures accumulées durant la période de référence.

Période de prestation et de remplacement de revenu Il y a deux options :

Standard Maximum de 35 semaines à 55% de la rémunération moyenne (jusqu'au maximum).

Prolongées Maximum de 61 semaines à 33% de la rémunération moyenne (jusqu'au maximum).

Les périodes peuvent être séparées entre les parents, dans tel cas on ajoute :

Standard 5 semaines.

Prolongées 8 semaines.

Autres gains

Il existe une mesure de *Travail pendant une période de prestations* :

- > On perd 0.5\$ de prestations pour chaque \$ de gains.
- > Jusqu'à un maximum de 90% de la rémunération que l'on avait avant. Ensuite les prestations sont réduites \$ pour \$.

Fiscalité

Fiscalité

Impôts :

- > Les prestations d'assurance-emploi sont imposables;
- > La prime de l'employeur est déductible d'impôts et de l'employé admissible à un crédit d'impôt.

Récupération :

- > Si le revenu *net* est plus de $1.25 \times$ la rémunération assurable (annuelle) maximale (54 200\$ en 2020) on récupère le montant minimal entre :
 - 30% du montant total des prestations de l'année d'imposition;
 - 30% du revenu net au-delà de la rémunération assurable maximale $\times 1.25$.
- > Récupération seulement avec les prestations régulières et de pêcheur;
- > Il y a cependant une exemption si l'individu a reçu moins d'une semaine de prestations régulières (ou de pêcheur) dans les 10 dernières années.

Autres gains :

- > Lorsqu'on travaille pendant une période de prestation, on reçoit 0.50\$ de la prestation pour chaque dollar gagné;
- > Jusqu'à 90% de la rémunération hebdomadaire précédente après quoi la prestation d'assurance-emploi est réduite au dollar.

Note Les prestations de pêcheur ont une période de référence de 31 semaines au lieu de 52.

Régimes publics d'assurance maladie et d'assurance hospitalisation

Objectif

Offrir l'accès à des soins de santé gratuits.

Notes :

- > C'est un régime universel (*Beveridgien*);
- > L'assurance médicaments est traitée en détail au prochain chapitre.

Au :

Canada Chaque province s'occupe d'offrir un régime universel d'assurance maladie et d'hospitalisation;

Québec La Régie de l'assurance maladie du Québec s'en occupe; la régie englobe 3 régimes :

1. Régime d'assurance maladie.
2. Régime d'assurance hospitalisation.
3. Régime public d'assurance médicaments.

Évolution de la santé au Canada dans le temps

Jusqu'au milieu du 20^{ème} siècle

- > Il y a plusieurs pandémies au 19^e siècle;
- > Les découvertes scientifiques mènent à un **changement de mentalité** vers une approche plus interventionniste axée sur l'éducation à l'hygiène et la vaccination;
- > La **progression est insuffisante** cependant avec un taux de mortalité infantile très élevée en 1921 et une espérance de vie de moins de 60 ans en 1931;
- > En 1936, on crée donc un **ministère de la Santé au Québec**.

Après la Seconde Guerre mondiale

Fin de la Seconde Guerre mondiale Début de plusieurs années de prospérité.

- > Développement sans précédent de l'aide sociale;
- > Par exemple, le Saskatchewan crée le premier régime universel d'assurance hospitalisation au pays en 1947.

Années 50 Le gouvernement **fédéral** multiplie les mesures sociales.

- > Par exemple, création de l'assurance hospitalisation en 1957.

Innovations Plusieurs innovations de régimes au Canada.

- > Notamment, le principe d'assurance maladie couvrant les soins médicaux hors hôpitaux et d'assurance hospitalisation (Saskatchewan en 1962).

Au Québec : Développements semblables au reste du pays :

1960 Assurance hospitalisation.

1966-1972 Commission Castoguy-Nepveu qui mène aux suivants :

1970 Loi sur le ministère des Affaires sociales.

1970 Loi sur l'assurance maladie.

1971 Loi sur les services de santé et de services sociaux.

Années 80 Augmentation des coûts.

- > Ceci est aggravé par la crise économique des années 80.

1984 Loi canadienne sur la santé.

- > Vise à regrouper les lois sur l'assurance hospitalisation et sur l'assurance maladie.

1996 Adoption de la Loi créant un régime d'assurance médicament (**Québec**).

Sur le plan législatif

Au Canada

Au Canada, la santé est un domaine de compétence provinciale. Le gouvernement fédéral s'occupe d'établir et d'appliquer des principes nationaux pour le système de santé en vertu de la Loi canadienne sur la santé. Il offre aussi un soutien financier aux provinces.

- Le gouvernement fédéral offre du financement aux provinces (et territoires) sous des critères qu'elles doivent respecter ;
- On surnomme les paiements par le gouvernement fédéral des **transferts fédéraux** ;
- Cela permet au gouvernement fédéral d'encadrer le développement du système de santé canadien.

Loi canadienne sur la santé (1984)

Grâce à cette loi, le gouvernement fédéral a la possibilité d'imposer des sanctions financières aux provinces qui ne respectent pas certaines conditions établies.

- Entre autres, il doit y avoir un accès raisonnable aux services de santé essentiels sans obstacle financier ;
- Il y a eu l'ajout d'égalité d'accès.
 - C'est-à-dire qu'il n'y a pas de système privé qui permet d'être soigné plus rapidement.
- Cependant, les transferts ont diminués de façon importante récemment menant le Québec à rembourser des soins offerts par le secteur privé.

Critères pour obtenir le plein montant des transferts fédéraux

Gestion publique Les régimes doivent être sans but lucratif et gérés par un organisme public provincial.

Intégralité Les régimes doivent assurer tous les services médicalement nécessaires.

Universalité Les régimes doivent protéger toutes les personnes assurées au régime d'assurance maladie selon des modalités uniformes.

Accessibilité Les régimes doivent fournir à toutes les personnes assurées un accès raisonnable aux services médicaux médicalement nécessaires sans frais ni autres mesures restrictives

Transférabilité Les régimes doivent protéger les personnes assurées lorsqu'elles déménagent dans une autre province et lorsqu'elles voyagent à l'étranger.

- Les services offerts à l'étranger ont une couverture limitée ;
- Les provinces peuvent exiger une approbation préalable pour des services offerts à l'extérieur de la province qui ne sont pas urgents.

Rôle des gouvernements provinciaux

Les gouvernements provinciaux gèrent et fournissent la majorité des services de soins de santé du Canada selon les principes nationaux présents dans la Loi canadienne sur la santé.

- Chaque régime s'occupe des coûts des services hospitaliers et médicaux médicalement nécessaires qu'ils offrent gratuitement ;
- Les gouvernements financent ces services grâce aux transferts fédéraux.

Les services médicalement nécessaires ne sont pas définis dans la Loi canadienne sur la santé

- Les régimes d'assurance maladie provinciaux doivent donc créer ces définitions ;
- Si un service est défini comme étant médicalement nécessaire, selon la loi le régime d'assurance maladie doit entièrement le couvrir ;
- Sinon, la province n'est pas obligée de le payer.

Prestations

Hospitalisation

Coûts associés aux soins fournis par un hôpital :

- salle commune,
 - médicaments,
 - soins infirmiers,
 - salles d'opération,
 - anesthésies,
- laboratoires,
 - diagnostics,
 - radiothérapies,
 - physiothérapies.
- La durée d'un séjour à l'hôpital n'est pas limitée tant qu'elle est médicalement nécessaire (exception pour une maladie chronique) ;
- Exemples de coûts non-couverts : chirurgie esthétique, médicaments à prendre suite à la sortie de l'hôpital.

Soins médicaux

Coûts associés aux soins médicaux rendus par un médecin.

- Contrairement aux coût d'hospitalisation, les coûts sont remboursables peu importe l'endroit où l'individu est soigné (CHSLD, CLSC, chez soi, etc.) ;
- Il est interdit de facturer à l'individu des montants en surplus de ce que le gouvernement paye ;
- Certains soins paramédicaux sont couverts par des provinces.

Protections complémentaires

Certaines provinces, dont le Québec, couvrent **Soins dentaires** Une partie de certains soins dentaires aux enfants sont couverts.

- 10 ans et moins au Québec.

Examen de la vue Les examens de la vue des

enfants et des aînés.

- › 18 ans et moins au Québec.
- › Les couvertures peuvent être élargis pour couvrir d'autres personnes.
 - Par exemple, les adultes prestataires de l'assurance sociale, les personnes à charge, les personnes souffrant de certaines maladies spécifiques, etc.
- › Récemment, les provinces ont dû réduire ou supprimer ces protections pour des raisons financières.

☰ Protections à l'extérieur de la province

dans une autre province Les Canadiens sont couverts pour des soins reçus, peu importe la province *cependant* au taux équivalent de leur province; par exemple, si un Québécois se fait soigner dans une autre province :

- › Si le professionnel veut être payé selon les tarifs du Québec, celui-ci fera directement affaire avec la Régie de l'assurance maladie du Québec;
- › Sinon, le patient devra payer le professionnel et réclamer ensuite à la Régie de l'assurance maladie du Québec (et donc payer la différence de sa poche).

à l'étranger Les frais seront remboursés seulement si la situation est urgente et que le soin est nécessaire.

- › Le fonctionnement est le même que dans une autre province;
- › Les frais sont généralement plus élevés à l'étranger et il est donc fort probable qu'il y aura une différence à payer;
- › Il peut être une bonne idée d'avoir une assurance privée pour cette situation.

Admissibilité

En bref, pour bénéficier des soins de santé au Québec, il faut être considéré comme résident au Québec au sens de la loi sur la santé.

- › La personne autorisée par la loi à demeurer au Canada, qui vit au Québec et y est ordinairement présente est un résident du Québec.

Une personne qui s'établit au Québec après avoir quitté une province où il existe un régime équivalent devient une personne qui réside au Québec lorsqu'elle cesse d'être admissible à son précédent régime.

Au Québec caractéristique de la résidence

- › Être présent plus de 182 jours par année;
- › Les séjours de 21 jours et moins ne sont pas comptabilisés;
- › Si on est absent pour plus de 182 jours, on devra rembourser le coût des soins reçus gratuitement durant l'année;
 - Exception pour les échanges étudiants.

Financement

Gouvernement fédéral

Il y a un transfert canadien (appelé précédemment les *transferts fédéraux*) en matière de santé et de services sociaux.

- › Ces transferts viennent des revenus généraux du gouvernement fédéral;
- › Avant, les gouvernements se partageaient également les coûts des soins de santé, mais le gouvernement fédéral paie moins de la moitié maintenant.

Gouvernement provincial

Chaque province a la liberté de choisir son mode de financement du solde du coût du régime.

Au Québec Prélevé directement de la masse salariale

- › varie entre 2.7 % et 4.26 % de la masse salariale, dépendant de la masse salariale annuelle brute au Québec.

Fiscalité

- › Aucun impôt sur les soins reçus;
- › La cotisation de la paie est un impôt;
- › Les frais médicaux payés directement par un individu peuvent faire l'objet d'un crédit d'impôt lorsque ceux-ci excèdent un % du revenu.

Assurance médicaments

Historique

Rappels

- › Les médicaments sont exclus de la couverture de la Loi canadienne sur la santé (1984);
- › Toutefois, les médicaments administrés à l'hôpital sont gratuits.

1973 Circulaire « malades sur pied ».

- › Programme qui fournit des médicaments à des patients atteints de certaines maladies, dont le coût des traitements est exceptionnellement élevé;
- › Le but est d'éviter de retourner à l'hôpital;
- › Beaucoup de critiques sur les maladies couvertes et non couvertes;
- › Le programme prend fin en 1996 avec l'arrivée de l'assurance médicament.

1970 Gratuité des médicaments pour les bénéficiaires de l'aide sociale.

1974 Gratuité des médicaments pour les bénéficiaires du SRG maximum.

- › Ceci correspond à un quart des personnes âgées de 65 ans et plus.

1975 Gratuité des médicaments pour les bénéficiaires de l'allocation au conjoint et du SRG partiel.

- › Ceci correspond à 60% des personnes âgées de 65 ans et plus.

1977 Gratuité des médicaments pour toutes les personnes âgées de 65 ans et plus.

1992 Contribution de 2\$ par prescription jusqu'à 100\$ par année pour les bénéficiaires du SRG partiel.

- › L'objectif est d'assurer une consommation appropriée des médicaments;
- › Permet de récupérer 40 M\$ par année;
- › Prend fin en 1996 avec l'arrivée de l'assurance médicament.

1997 Assurance médicament.

Programme provincial d'assurance médicament

Contexte

Avant 1997, il y a plusieurs problèmes :

- › 15% de la population n'a pas de couverture d'assurance pour l'achat de médicaments;
- › Le coût des médicaments croît très rapidement et il y a un problème d'accessibilité aux nouveaux médicaments;
- › La population vieillit et donc la consommation augmente;
- › Il y a de la sous et sur consommation de médicaments.

Le programme vise donc à :

- › Offrir l'accès aux médicaments essentiels pour **tous** les citoyens;
- › Diminuer l'écart relatif aux médicaments entre les soins hospitaliers et ambulatoires;
- › Partager les coûts d'une façon juste et équitable;
- › Contrôler l'évolution des coûts;
- › Soutenir le « virage ambulatoire ».
 - C'est-à-dire, d'écourter et éviter les séjours en milieu hospitalier;
 - Cela en offrant davantage de services plus près des milieux de vie, au CLSC, ou à domicile.

Couverture

Obligatoire pour tous les **Québécois** d'être couverts par une assurance médicaments.

- › On ne peut pas choisir entre un régime public et un privé, ni d'avoir aucune assurance médicaments;
- › Si on est éligible à une assurance privée, on doit la choisir.

Secteur privé :

- › Initialement, il était prévu que les assureurs couvrent tous les non-prestataires de l'aide sociale âgés de 18 à 64 ans;
- › Cependant, les assureurs étaient contre et le cadre fut restreint aux personnes avec **une couverture d'assurance collective**;
- › Inclut également **les enfants et le conjoint** de l'adhérent principal.

RAMQ :

- › Personnes âgées de 65 ans et plus;
- › Personnes âgées de 65 ans et moins sans accès à un régime d'assurance collective.
 - Par exemple, les chômeurs, les travailleurs autonomes et leurs enfants / conjoints.

Il s'ensuit que les compagnies d'assurance privées ont, en moyenne, les meilleurs risques.

Modalités financières

≡ Prime

Prime payable par l'assuré pour la couverture de médicaments.

- › Elle est payée annuellement au ministère du Revenu du Québec avec les impôts;
- › En 2020, la prime varie entre 0\$ et 636\$ selon :
 - le revenu familial net, et
 - la situation familiale de l'assuré (par exemple, exemption pour les bénéficiaires du SRG de 94% et plus âgés d'au moins 65 ans);
 - C'est nul si l'individu a une assurance collective privée.

Franchise

Montant que l'assuré débourse par lui-même avant de pouvoir réclamer à la RAMQ.

- › En 2020, la franchise était de 21.75\$ par mois;
- › C'est gratuit pour certaines personnes.

Coassurance

L'assuré paye une portion du coût de chaque ordonnance.

- › En 2020, le pourcentage de coassurance était de 37%;
- › Applicable après que la franchise soit payée en entier;
- › L'assuré paye jusqu'au maximum de **contribution mensuel**;
- › C'est gratuit pour certaines personnes.

Exemple

Coût de l'ordonnance	60\$
- franchise	-21.75\$
= montant à payer	38.25\$
Montant payable par l'assuré	$37\% \times 38.25\$ = 14.15\$$
Montant payable par la RAMQ	$63\% \times 38.25\$ = 24.10\$$

Contribution mensuelle maximale

Maximum après lequel les médicaments sont couverts par le gouvernement en entier.

- › En 2020, le maximum de contribution mensuel pour l'assuré est 93.08\$ par mois;
- › Maximum moins élevé pour certaines personnes.

Notes :

- › Si un individu paye plus que 3% de son salaire sur des frais médicaux, il est admissible à un crédit d'impôt;
- › Ces "frais médicaux" incluent la prime d'assurance médicaments.

Médicaments inclus

Les médicaments :

- › obtenus sur ordonnance,
- › au Québec,
- › fournis par un pharmacien.

Notes :

- › Il y a une *liste des médicaments* qui s'applique au régime public et les régimes privés;
- › Cela dit, les régimes privés peuvent en couvrir *plus*.

Impacts au privé

- › Obligation d'assurer toutes les personnes éligibles y compris le conjoint et les enfants à charge;
- › Obligation de respecter *au moins* les conditions du régime provincial;
- › Obligation de couvrir *au moins* la liste des médicaments;
- › Aucune restriction sur la prime qu'ils peuvent charger;
- › Limitations sur les facteurs de sélection :
 - Interdiction d'utiliser le sexe, l'âge ou l'état de santé;
 - Ceci peut mener à une surcharge pour un groupe d'assurés.
- › Mise en commun des risques graves pour l'ensemble des assureurs privés collectifs.

Problématiques