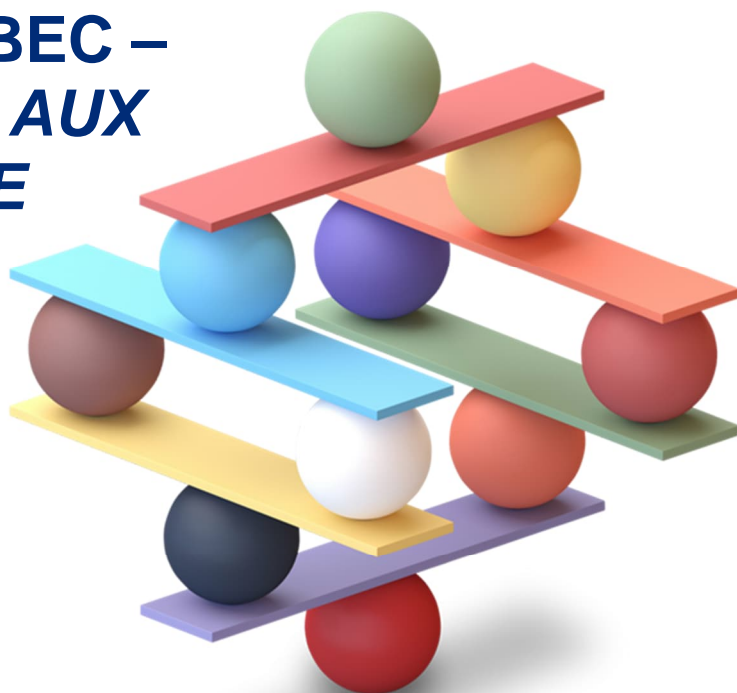


MÉMOIRE DE MERCER PRÉSENTÉ À LA COMMISSION DES FINANCES PUBLIQUES DU QUÉBEC DANS LE CADRE DE LA CONSULTATION PUBLIQUE SUR LE RÉGIME DE RENTES DU QUÉBEC – *UN RÉGIME ADAPTÉ AUX DÉFIS DU 21È SIÈCLE*

FÉVRIER 2023



Mercer croit que l'on peut travailler à façonner un brillant avenir en transformant le monde du travail, en redéfinissant les perspectives de retraite et de placement et en optimisant la santé et le mieux-être de tous. La Société compte environ 25 000 employés répartis dans 43 pays et elle exerce ses activités dans 130 pays. Mercer est une société de Marsh McLennan (symbole MMC à la Bourse de New York), chef de file mondial en services professionnels dans les domaines du risque, de la stratégie et du capital humain, qui compte 86 000 employés et dégage un chiffre d'affaires annualisé de plus de 20 milliards de dollars. Par l'entremise de ses sociétés-conseils de premier ordre, soit Marsh, Guy Carpenter et Oliver Wyman, Marsh McLennan aide ses clients à naviguer dans un environnement de plus en plus dynamique et complexe. Pour obtenir de plus amples renseignements, consultez le site www.mercer.com. Suivez Mercer sur Twitter [@MercerCanada](https://twitter.com/MercerCanada).

Table des matières

- 1. Introduction..... 1
- 2. Constats de Mercer sur le système de retraite canadien 2
- 3. Modifications proposées au Régime de rentes du Québec 5
- 4. Conclusion..... 9
- 5. Annexe 10

Introduction

En général, le Canada et le Québec ont fait un meilleur travail que beaucoup de pays à travers le monde pour s'assurer que la génération de retraités actuelle puisse maintenir son niveau de vie à la retraite. Nous pouvons tous être fiers que notre taux de pauvreté soit parmi les plus faibles sur la planète.

Pour plusieurs travailleurs, les régimes de retraite à cotisations déterminées ont remplacé les régimes de retraite à prestations déterminées dans le secteur privé. En raison des risques qu'ils représentent et des enjeux de compétitivité, certains employeurs se désengagent des régimes de retraite à prestations déterminées. Par contre, ce désengagement constitue un défi pour les travailleurs et la société québécoise en général. Certains ajustements au système de retraite sont de mise afin de s'adapter et faire face aux nouvelles réalités économiques, financières et sociétales.

La bonification graduelle du Régime de rentes du Québec (RRQ) et du Régime de pension du Canada (RPC) depuis 2019, et toujours en cours jusqu'en 2025, est un bon pas dans cette direction. Ces régimes peuvent aider les prochaines générations de travailleurs à aborder collectivement l'épargne-retraite, comme ils ont aidé les générations précédentes à le faire depuis leur création il y a presque 60 ans. Selon notre expérience, les prestations et les cotisations de très peu de régimes de retraite à prestations déterminées ou à cotisations déterminées existants ont été ajustées afin de se coordonner avec un RRQ et un RPC plus généreux et plus dispendieux. Les travailleurs et les employeurs ont décidé dans plusieurs cas d'absorber les coûts supplémentaires en échange de prestations bonifiées.

Cette année, les changements considérés au RRQ ne semblent pas a priori représenter un chantier aussi colossal que celui d'il y a six ans. Par contre, certains de ces changements pourraient affecter la planification à la retraite et la sécurité financière de certains travailleurs, représentant un sujet sensible pour plusieurs. On voit ailleurs dans le monde à quel point ces enjeux prennent une ampleur sociale importante. Il y a donc lieu de bien réfléchir aux changements possibles, surtout dans un environnement où certaines entreprises doivent composer avec une pénurie de main-d'œuvre. Elles ont besoin de retenir leurs travailleurs plus que jamais. Aussi, la marge de manœuvre présentée dans le rapport d'évaluation actuarielle du RRQ au 31 décembre 2021 est somme toute limitée. Elle n'assure qu'un coussin de sécurité très modeste dans le contexte économique actuel.

Nos commentaires dans les pages qui suivent porteront sur les propositions d'ajustement au RRQ présentées par le Gouvernement du Québec dans le document de consultation *Un régime adapté aux défis du 21^e siècle*.

Toutefois, avant d'élaborer sur le sujet, nous partagerons nos constats sur le système de retraite canadien et québécois et comment notre système se compare à d'autres systèmes au niveau mondial, en fonction des conclusions de notre indice 2022 Mercer CFA Institute sur les systèmes de retraite.

Constats de Mercer sur le système de retraite canadien

À chaque année depuis 2009, Mercer publie son indice mondial Mercer CFA Institute sur les systèmes de retraite à travers le monde. Cette année, l'indice couvre 65 % de la population mondiale et évalue 44 systèmes de retraite en fonction de plus de 50 indicateurs qui mesurent la suffisance des prestations, la viabilité et l'intégrité de chaque système.

Le Canada détient une cote de B, ce qui le place en 13^e position dans l'indice en 2022, mais il reste du travail à faire pour pouvoir se comparer à l'Islande, aux Pays-Bas et au Danemark, les trois seuls pays à avoir obtenu une cote de A cette année, ou même à d'autres excellents systèmes de retraite comme ceux d'Israël, de la Finlande, de l'Australie et de la Norvège, qui ont tous obtenu une cote de B+. Les résultats de tous les pays sont présentés en Annexe.

Voici les faits saillants de l'indice de Mercer propres au système de retraite canadien en fonction des trois sous-indices.

Sur la suffisance des prestations (le Canada se classe au 18^e rang mondial)

- Points forts
 - Une bonne diversification des sources de revenu (régimes d'état, régimes reliés à l'emploi, épargne personnelle);
 - Une bonne prestation nationale de base (Sécurité de la vieillesse) ajustée en fonction de l'inflation, une prestation nationale additionnelle fondée sur les revenus et de bons régimes de retraite publics (RRQ et RPC) couvrant tous les travailleurs et ajustés en fonction de l'inflation qui sont une composante importante du système de retraite;
 - Un système fiscal qui encourage l'épargne-retraite et qui intègre l'épargne personnelle et les régimes reliés à l'emploi;
 - Des investissements à grande échelle dans les actifs de croissance.
- Points faibles
 - Un faible taux d'épargne individuelle et un haut niveau d'endettement des ménages;
 - Un remplacement de revenu modeste en raison du faible niveau de participation à des régimes de retraite privés;
 - L'âge relativement bas auquel l'épargne retraite peut devenir accessible pour décaissement;
 - La couverture du système de retraite pendant les périodes de travail réduit.

Sur la viabilité du système de retraite canadien (le Canada se classe au 11^e rang mondial)

- Points forts
 - La taille importante des actifs du système de retraite en pourcentage du PIB;
 - De nouvelles cotisations significatives entrent annuellement dans le système de retraite;
 - La flexibilité offerte pour permettre la transition à la retraite dans les régimes reliés à l'emploi.
- Points faibles
 - La faible couverture des travailleurs du secteur privé par des régimes de retraite reliés à l'emploi;
 - Le vieillissement de la population et la baisse du ratio de population active/retraités;
 - Le non-ajustement de l'âge de paiement des rentes publiques en fonction de l'augmentation de l'espérance de vie;
 - Le niveau d'avancement dans les considérations reliées aux facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG).

Sur l'intégrité du système de retraite canadien (le Canada se classe au 20^e rang mondial)

- Points forts
 - La supervision des régimes de retraite reliés à l'emploi;
 - Les exigences de communication avec les participants;
 - L'obligation de mettre en place des politiques dans la gestion du régime (par exemple, placement, capitalisation, gestion des risques, conflits d'intérêt, etc.);
 - La gestion des actifs par des institutions solides dans lesquelles les épargnants ont confiance.
- Points faibles
 - La protection en cas de faillite;
 - La concentration des actifs.

Mesures proposées dans le rapport de Mercer pour améliorer le système de retraite canadien/qubécois :

- Améliorer la couverture des travailleurs en développant un produit d'épargne-retraite attrayant pour les travailleurs qui n'ont pas accès à un régime auprès de leur employeur, principalement dans le secteur privé;
- Augmenter le niveau d'épargne des ménages à revenu moyen;
- Prévoir un âge minimal pour l'accès à l'épargne-retraite personnelle;

- Accroître le taux de participation des personnes plus âgées au marché du travail à mesure que l'espérance de vie augmente;
- Augmenter la flexibilité offerte aux travailleurs dans l'utilisation de leur épargne à la retraite.

Commentaires

Dans l'évaluation du système de retraite canadien, l'indice de Mercer inclut toutes les composantes du système. Le RPC et le RRQ, bien qu'ils en soient une composante très importante, ne sont qu'une partie d'un tout. Dans l'analyse du RRQ, il y a donc lieu de considérer aussi les interactions avec les autres composantes du système.

Dans le secteur privé, la conversion des régimes de retraite à prestations déterminées en régimes de retraite à cotisations déterminées représente un défi pour les plus jeunes travailleurs (bien que cette conversion puisse convenir à une main d'œuvre plus mobile). Ces travailleurs sont davantage laissés à eux-mêmes dans la planification de leur retraite et doivent s'assurer d'accumuler l'épargne suffisante. Dans un environnement de rendements faibles, ils devront se fier davantage aux cotisations versées pour engendrer l'épargne-retraite. De surcroît, les options pour convertir l'épargne en revenus une fois la retraite arrivée ne sont pas très développées pour le moment. La mise en place de la rente viagère à paiements variables au Québec (et son élargissement probable ailleurs au Canada) pourrait être une partie de la solution, mais il est trop tôt pour évaluer son succès.

L'augmentation de l'espérance de vie représente un défi supplémentaire pour l'épargnant qui devra épargner sur une plus longue période ou encore, ce qui pourrait s'avérer difficile, vivre plus longtemps avec son épargne.

Les mesures à envisager pour assurer la pérennité du système de retraite pourraient comprendre la réduction des incitatifs à prendre une retraite anticipée en vertu des régimes de retraite reliés à l'emploi et l'encouragement des employeurs à augmenter la participation des travailleurs plus âgés au marché du travail. Certaines des modifications proposées pour le RRQ sont cohérentes avec ce dernier objectif.

Modifications proposées au Régime de rentes du Québec

Les modifications proposées au RRQ dans le document de consultation font l'objet de nos commentaires ci-dessous.

Hausse progressive de l'âge minimal d'admissibilité à la rente du RRQ de 60 ans à 62 ans ou à 65 ans

Dans un contexte de pénurie de main d'œuvre, il est pertinent de prendre les mesures appropriées pour encourager les travailleurs plus âgés à rester sur le marché du travail. Le fait de repousser l'âge minimal d'admissibilité à la rente du RRQ au-delà de 60 ans semble cohérent avec un tel objectif. Nous avons toutefois des réserves sur la pertinence d'aller de l'avant avec cette modification dès maintenant pour les raisons suivantes :

- L'âge minimal d'admissibilité à la rente du RRQ de 60 ans est déjà passablement plus élevé que l'âge minimal d'admissibilité à la retraite des régimes de retraite reliés à l'emploi. Il n'apparaît pas évident que le report de l'âge minimal d'admissibilité à la rente du RRQ de 60 ans à 62 ans (ou 65 ans) entraînerait systématiquement le maintien en emploi des personnes touchées. Il est possible que la disponibilité de rentes des régimes de retraite reliés à l'emploi avec de généreux subsides de retraite anticipée soit un plus grand incitatif au départ du marché du travail. Dans ce contexte, on peut se questionner à savoir si les avantages d'une telle mesure outrepassent les possibles désavantages décrits ci-dessous.
- Certains types d'emploi ne permettent vraisemblablement pas de prolonger davantage la carrière active et les travailleurs visés ne se qualifient peut-être pas pour une rente d'invalidité. D'autres, pour différentes raisons, pourraient avoir une espérance de vie réduite. Il est difficile d'appuyer un changement à l'âge d'admissibilité à la rente du RRQ sans comprendre tout d'abord quels autres programmes sociaux seraient ajustés ou mis en place pour aider les travailleurs concernés, qui voudront être rassurés si des changements sont apportés. Le RRQ nous semble un programme qui permette présentement de supporter efficacement ces travailleurs.
- Nous notons que ce report à 62 ans engendrerait une augmentation du taux de cotisation d'équilibre de 0,12% pour le régime de base et de 0,04 % pour le régime supplémentaire. Dans un contexte d'incertitude économique dans lequel les employeurs ne voudraient pas voir les cotisations au RRQ augmenter, cette hausse de coûts aurait comme conséquence de rapprocher le taux de cotisation d'équilibre du régime du taux de cotisation présentement en vigueur. Il ne resterait presque plus de marge de manœuvre pour expérience défavorable éventuelle et cette marge de manœuvre pourrait être utile dans les années à venir (y compris suite à l'année 2022 que nous venons de vivre). Évidemment, si la tendance actuelle qui montre que les travailleurs québécois prennent une retraite plus tardive continue, on peut s'attendre à ce que les coûts du régime augmentent graduellement de toute façon.
- Les paramètres du RPC n'ont pas été modifiés pour réduire la flexibilité relative à l'âge d'admissibilité. Certaines des propositions d'ajustement au RRQ sont fondées sur l'harmonisation des dispositions du RRQ avec les dispositions du RPC. Bien que

l'harmonisation ne soit pas une fin en soi, modifier l'âge d'admissibilité dès maintenant ne va pas dans le sens de l'harmonisation.

Nous sommes donc d'avis que le report de l'âge d'admissibilité devrait être mis sur la glace pour le moment et discuté à nouveau lors de la prochaine consultation sur le RRQ qui devrait normalement avoir lieu en 2029.

Ceci étant dit, il nous semble parfaitement pertinent de travailler d'ici là sur l'augmentation de l'âge effectif moyen auquel les travailleurs commencent à percevoir leurs prestations. Selon nous, la clé est la communication. Assurons-nous que les travailleurs comprennent les options qui s'offrent à eux et expliquons-leur les avantages du report des prestations. Si l'âge de retraite effectif moyen continue d'augmenter graduellement, les coûts du régime pourraient augmenter également, mais pas immédiatement du plein 0,12% pour le régime de base. Ces coûts supplémentaires seraient reflétés graduellement lors des prochaines évaluations actuarielles du fait de l'expérience et de la modification conséquente des hypothèses de retraite. De plus, cette approche continuera d'offrir la flexibilité nécessaire à la présente génération pour s'adapter à la nouvelle réalité du marché du travail et d'une espérance de vie qui s'allonge.

Hausse progressive de la limite actuelle pour commencer à recevoir sa rente de retraite du RRQ de 70 ans à 72 ans ou à 75 ans

Nous sommes en faveur d'introduire dans le RRQ l'option d'ajourner le commencement des prestations jusqu'à 75 ans, et ce dès maintenant. Nous voyons l'augmentation de la limite actuelle séparément de l'augmentation de l'âge minimal. Offrir une flexibilité additionnelle est souhaitable et ce même si la disposition diverge de ce qui est fait présentement dans le RPC. Le rapport de Mercer suggère d'ailleurs que le système de retraite canadien devrait mieux s'adapter à l'allongement de l'espérance de vie et il nous apparaît qu'une telle mesure va dans cette direction.

La bonification de la rente ajournée devrait être établie en considérant les facteurs suivants :

- équité entre les différents âges de retraite,
- encouragement au report de l'âge de la retraite; et
- impact limité sur les coûts du régime.

D'un point de vue actuariel, et sans effectuer plus d'analyses, nous sommes d'avis que la bonification de la rente à 75 ans par rapport à la rente à 65 ans devrait être au moins égale à 100% et non pas au 84% évoqué dans le document de consultation. La rente à 75 ans représenterait donc au moins le double de la rente à 65 ans. La base de bonification après 65 ans devrait être revalidée et confirmée en fonction des facteurs mentionnés précédemment.

Dans ce contexte, une réflexion pourrait également être amorcée relativement à la notion d'âge de référence auquel les prestations du RRQ ne sont pas réduites. L'utilisation de l'âge de référence actuel de 65 ans, et l'ensemble de la communication entourant cet âge de 65 ans, véhicule le message « qu'il n'y a pas de désavantages/pénalités » à commencer à toucher sa rente à 65 ans. Cette communication quant à la « normalité » de la retraite à 65 ans peut inciter les travailleurs à recevoir leur rente à 65 ans plutôt que d'en reporter le paiement à un âge plus avancé. Cette réflexion ne semble pas avoir été amorcée pour le moment, mais nous espérons qu'elle pourra être considérée éventuellement dans un chantier sur le RRQ (et sur la Sécurité de la vieillesse) compte tenu notamment de

l'allongement de l'espérance de vie. L'objectif ici n'est pas de suggérer un changement aux rentes payables à chaque âge avant ou après 65 ans, mais d'encourager une meilleure compréhension de la flexibilité offerte et de l'impact favorable du report de la rente dans la gestion des risques de longévité, d'inflation et de placement à la retraite.

Aspect facultatif de la cotisation au RRQ des bénéficiaires de la rente de retraite à compter du 31 décembre de l'année de leur 65^{ème} anniversaire

Nous sommes d'accord avec cette proposition. Elle est cohérente avec les recommandations du rapport de Mercer puisqu'elle favorise la flexibilité. Cette proposition ajouterait effectivement la flexibilité nécessaire au participant qui désire recevoir sa rente de retraite à compter de 65 ans de continuer à travailler sans avoir à verser une cotisation additionnelle au régime. Cette proposition permettrait également l'harmonisation avec le RPC.

De plus, nous notons que les cotisations versées par un participant et son employeur à compter de 65 ans ne procurent peut-être pas une rente additionnelle suffisante pour encourager les travailleurs à verser les cotisations facultatives. Nous sommes d'avis qu'un ajustement à la hausse de la formule de rente devrait être envisagée. Cet ajustement inciterait davantage ces participants à maintenir leurs cotisations à compter de 65 ans et ainsi augmenter leur revenu de retraite. Nous comprenons qu'un tel ajustement pourrait engendrer une augmentation du taux de cotisation d'équilibre, mais nous sommes d'avis qu'un juste équilibre pourrait être atteint.

Il serait également pertinent selon nous, et en collaboration avec le RPC, de considérer offrir la flexibilité de cotiser ou non au travailleur qui décide de reporter le paiement de sa rente après 65 ans et non seulement au travailleur qui commence à toucher sa rente, en supposant que la mesure décrite ci-dessous concernant les règles de calcul soit adoptée. Dans le cas contraire, le travailleur qui ne veut pas cotiser devra obligatoirement choisir de toucher sa rente plus rapidement (à 65 ans), ce qui nous apparaît contraire aux objectifs poursuivis. Des analyses devraient être effectuées afin de mesurer l'impact d'une telle mesure sur les coûts du régime.

Modification des règles de calcul de la rente de retraite afin d'éviter que les gains de travail d'une personne qui demande sa rente après 65 ans réduisent la moyenne de gains utilisée pour le calcul de sa rente

Nous sommes d'accord avec cette proposition. À notre avis, cette proposition éliminerait un irritant important pour les participants qui désirent maintenir un lien d'emploi après 65 ans tout en réduisant leur charge de travail. Cette proposition permettrait aussi une harmonisation avec le RPC. De plus, elle pourrait aider à maintenir un ratio de population active/retraités un peu plus élevé dans le RRQ, ce qui favorisera la viabilité du RRQ tel que suggéré par le rapport de Mercer.

Autres propositions

Voici nos commentaires sur les autres propositions

- Nous n'appuyons pas la hausse des facteurs de réduction lors du commencement anticipé de la rente, pour le moment. D'un point de vue actuariel, la réduction existante nous apparaît suffisante. Nous ne voudrions pas que les travailleurs qui sont dans une situation précaire soient affectés négativement par cette mesure, eux qui font peut-être déjà face à une incapacité de travailler. On se doit de maintenir un caractère raisonnable pour les cotisants qui décident de recevoir leur rente de façon anticipée.

- A priori, nous sommes en faveur d'ajouter des crédits de gains pour une personne qui doit s'occuper des enfants ou en cas d'invalidité. En règle générale, toute mesure qui vise à réduire l'écart d'épargne en fonction du genre (hommes vs femmes) est bien accueillie. Le rapport de Mercer identifie également l'enjeu de la couverture du système de retraite pendant une période de réduction du temps de travail comme un point faible de notre système de retraite. Dans cette optique, la mesure proposée, qui bénéficierait généralement davantage aux femmes, semble pertinente. Par contre, il est difficile de prendre officiellement position sans connaître les impacts que ce genre de mesure pourrait avoir sur le taux de cotisation d'équilibre du régime. Nous souhaiterions obtenir plus d'information sur ces impacts.
- A priori, et ce pour les mêmes raisons évoquées au paragraphe précédent, nous sommes en faveur d'ajouter une mesure visant à soutenir les personnes proches aidantes devant réduire leur temps de travail. La difficulté additionnelle que posent les périodes visant les personnes proches aidantes réside dans la définition de telles périodes. Nous comprenons que Retraite Québec est consciente de telles difficultés et collabore avec les autres ministères afin de bien cerner les enjeux. Dans un environnement où le système de santé est soumis à des pressions énormes et compte tenu du vieillissement de la population, il y a lieu de se questionner sur la prévalence attendue de ces situations à l'avenir. Les travailleurs et les travailleuses devront peut-être s'absenter davantage du travail pour agir comme personnes proches aidantes. Nous souhaiterions donc mieux comprendre les attentes démographiques et sociétales concernant les personnes proches aidantes et leurs impacts éventuels sur le RRQ avant de pouvoir nous prononcer formellement sur cet aspect.

Autres commentaires

La stabilité du taux de cotisation est souhaitable dans tout système de retraite. En supposant que l'objectif soit de maintenir des cotisations les plus stables possible, l'ajustement des prestations pourrait devenir nécessaire. Nous croyons que la façon la plus simple d'ajuster les prestations est d'introduire un mécanisme d'ajustement automatique de l'indexation des prestations. Ce mécanisme ne devrait pas laisser la place aux considérations politiques. L'ajustement à l'indexation est une façon pour les prestataires de partager les risques liés au régime, plutôt que de demander seulement aux cotisants de le faire au moyen de cotisations supplémentaires. L'équité intergénérationnelle veut aussi dire de partager l'expérience du régime entre les cotisants et les prestataires.

Ainsi, un mécanisme d'ajustement automatique en cas de déséquilibre financier, par exemple un modèle similaire à celui du RPC, devrait être analysé à la fois pour le régime de base et le régime supplémentaire.

Conclusion

Grâce entre autres au RPC et au RRQ, le système de retraite canadien performe bien comparativement à d'autres systèmes à travers le monde. Nous avons la chance d'avoir un RRQ en bonne santé financière présentement. Contrairement à d'autres pays où des réformes sont nécessaires pour des raisons de coûts, nous n'avons donc pas à entreprendre des réformes significatives pour le moment. Nous pouvons nous permettre de prévoir l'avenir posément pour maintenir un bon équilibre entre générosité, coûts, démographie et besoins de main d'œuvre.

Pour Mercer, le RRQ peut être adapté aux réalités pressantes auxquelles nous faisons face. Par contre, il faut le faire en s'assurant que le niveau de cotisations requises actuel n'en soit pas affecté.

Bien que toutes les mesures proposées soient raisonnables et adaptées aux besoins actuels, il y a lieu de faire des choix pour éviter de ramener les coûts d'équilibre du régime au taux de cotisation actuel. Nous souhaitons le maintien d'une marge de sécurité pour le moment. Parmi les mesures proposées, nous privilégions donc les améliorations au RRQ qui permettront d'encourager les travailleurs à rester sur le marché du travail le plus longtemps possible en leur offrant plus de flexibilité et en réglant certains irritants, tout en supportant les travailleurs dans une situation précaire.

Maintenir le premier âge de commencement des prestations à 60 ans ne devrait pas affecter la santé financière du régime de base à court terme. Ceci assure aussi une harmonisation avec les dispositions du RPC, ce qui nous semble souhaitable le plus souvent possible. De plus, les meilleures décisions devraient être encouragées par un programme de communication adapté à la réalité d'aujourd'hui.

Offrir la flexibilité de reporter le commencement des prestations jusqu'à 75 ans pourra contribuer à la sécurité financière à la retraite de ceux qui peuvent reporter la rente et permet au système de mieux s'adapter au prolongement de la vie active et à l'augmentation de l'espérance de vie.

Nous sommes reconnaissants de l'occasion qui nous est donnée de fournir des commentaires sur la consultation et demeurons disponibles pour participer aux conversations à venir.

Annexe

Indice mondial Mercer CFA Institute sur les systèmes de retraite de 2022

Système	Cote globale	Indice global	Suffisance	Viabilité	Intégrité
Islande	A	84,7	85,8	83,8	84,4
Pays-Bas	A	84,6	84,9	81,9	87,8
Danemark	A	82,0	81,4	82,5	82,1
Israël	B+	79,8	75,7	81,9	83,2
Finlande	B+	77,2	77,5	65,3	93,3
Australie	B+	76,8	70,2	77,2	86,8
Norvège	B+	75,3	79,0	60,4	90,3
Suède	B	74,6	70,6	75,7	79,5
Singapour	B	74,1	77,3	65,4	81,0
Royaume-Uni	B	73,7	76,5	63,9	83,0
Suisse	B	72,3	68,7	70,5	80,7
Uruguay	B	71,5	84,5	50,6	79,8
Canada	B	70,6	70,8	64,7	78,6
Irlande	B	70,0	75,9	53,5	83,7
Nouvelle-Zélande	B	68,8	64,0	64,7	82,1
Chili	B	68,3	60,0	70,3	78,9
Allemagne	B	67,9	80,5	44,3	80,9
Belgique	B	67,9	80,8	39,1	87,5
Hong Kong (RAS)	C+	64,7	61,5	52,1	87,6
É.-U.	C+	63,9	67,5	61,2	61,7
Colombie	C+	63,2	65,2	55,3	71,3
France	C+	63,2	84,6	40,9	60,1
Malaisie	C+	63,1	57,2	60,2	76,9
Portugal	C+	62,8	84,9	29,7	73,9
Émirats arabes unis	C+	61,8	63,8	51,9	72,6
Espagne	C+	61,8	80,0	28,7	78,9
Arabie saoudite	C	59,2	61,4	54,3	62,5
Pologne	C	57,5	59,5	45,4	71,2
Mexique	C	56,1	63,1	57,1	43,6
Pérou	C	55,8	54,7	51,5	63,7
Brésil	C	55,8	71,1	27,8	70,5
Italie	C	55,7	72,3	23,1	74,7
Autriche	C	55,0	69,8	22,7	76,5
Afrique du Sud	C	54,7	44,2	49,7	78,4
Japon	C	54,5	58,0	44,5	63,0
Chine	C	54,5	64,4	39,3	60,0
Taiwan	C	52,9	42,0	53,2	69,8
Corée	C	51,1	40,1	54,9	63,5
Indonésie	D	49,2	39,3	44,5	71,5
Turquie	D	45,3	45,6	29,8	66,6
Inde	D	44,4	37,6	40,7	60,4

Argentine	D	43,3	55,6	29,4	42,9
Philippines	D	42,0	40,5	52,3	30,0
Thaïlande	D	41,7	41,3	36,4	50,0

À propos de l'indice mondial Mercer CFA Institute sur les systèmes de retraite

L'indice mondial Mercer CFA Institute sur les systèmes de retraite établit un cadre de référence permettant de comparer les systèmes de revenu de retraite à l'échelle mondiale, afin de faire ressortir certaines lacunes dans le système de chaque pays et de proposer des points de réforme pouvant mener à des prestations de retraite plus adéquates et plus viables.

Cette année, l'indice mondial sur les systèmes de retraite compare 44 systèmes de retraite de partout dans le monde et couvre 65 % de la population mondiale. L'indice mondial sur les systèmes de retraite de 2022 comprend un nouveau système de revenu de retraite, soit celui du Portugal.

L'indice mondial sur les systèmes de retraite utilise la moyenne pondérée de ses sous-indices portant sur la suffisance, la durabilité et l'intégrité pour évaluer chaque système de retraite en fonction de plus de 50 indicateurs.

L'indice mondial sur les systèmes de retraite est un projet de recherche collaborative parrainé par le [CFA Institute](#), association mondiale de spécialistes en placement, en collaboration avec le [Monash Centre for Financial Studies \(MCFS\)](#), qui fait partie du Monash Business School de l'Université Monash, et Mercer, un chef de file mondial dans la transformation du monde du travail et la redéfinition des perspectives de retraite et de placement.



Mercer (Canada) limitée

1, Place Ville Marie, bureau 1500
Montréal (Québec) H3B 2B5
www.mercer.ca

©2023 Mercer (Canada) limitée. Tous droits réservés.