



Mémoire

Préparé par

Le comité des pensions du Comité national d'action sur le
statut de la femme

Janvier 1982

AVANT-PROPOS

Le système d'assurance-vieillesse tel qu'il existe aujourd'hui au Canada, assure très mal les femmes. Seules des mesures énergiques prises par le gouvernement fédéral pourraient améliorer les conditions de vie des personnes âgées qui vivent dans la pauvreté et dont la grande majorité sont des femmes. Il est également essentiel que d'importants changements soient apportés au système actuel afin d'éviter que les futures générations de Canadiennes aient à subir le sort des femmes âgées d'aujourd'hui.

Ce rapport examine les changements qui sont nécessaires - changements qui doivent être effectués immédiatement afin d'améliorer les conditions de vie des personnes âgées et réforme du système d'assurance-vieillesse - pour qu'à l'heure de leur retraite, les Canadiennes puissent jouir d'un niveau de vie proportionnel aux services qu'elles ont rendus à leur pays. Le Comité national d'action sur le statut de la femme (CNA) recommande expressément que le Régime de pensions du Canada augmente le montant des prestations versées actuellement - exemple: qu'elles s'élèvent à 25 ou 50% du salaire industriel moyen (SIM). Les employeurs offrant des régimes de retraite satisfaisants, transférables et indexés au coût de la vie, ne seraient pas tenus de cotiser en vue de l'augmentation.

- . Que les femmes en congé de maternité et ceux élevant des enfants et ayant d'autres personnes à charge soient traités de manière équitable;
- . Que les conjoints bénéficient des mêmes avantages;
- . Que tous les employés d'une même compagnie bénéficient des mêmes avantages.

Les recommandations énoncées dans ce mémoire sont basées sur ces principes.

d'impôts par ceux qui la touchent et n'en ont pas besoin.

Nous recommandons par conséquent une augmentation immédiate et importante de façon que le SRG et la pension de SV combinés permettent aux couples et aux personnes seules de disposer d'un revenu suffisant. Nous recommandons que l'augmentation des prestations de la pension de SV soit prélevée, sous forme d'impôts, chez ceux qui n'en ont pas besoin.

RECOMMANDATION

1. QU'UNE AUGMENTATION IMMÉDIATE ET IMPORTANTE DE LA PENSION DE SV SOIT MISE À EFFET DE FAÇON QUE LE SRG ET LA PENSION DE SV COMBINÉS PERMETTENT AUX COUPLES ET AUX PERSONNES SEULES DE DISPOSER D'UN REVENU SUFFISANT. L'AUGMENTATION DE LA PENSION DE SV DOIT ÊTRE PRÉLEVÉE, SOUS FORME D'IMPÔTS, CHEZ CEUX QUI N'EN ONT PAS BESOIN.

Chacun a eu son mot à dire sur le montant des prestations mais aucun accord n'a pu être atteint sur ce qu'on considère un montant suffisant. Nombre de recommandations ont porté sur des prestations proportionnelles au salaire industriel moyen (en avril 1981, le SIM était de \$18 000 par an). Au CNA, nous pensons que des prestations correspondant à 50% du SIM représentent un niveau minimal suffisant. Notons que ce montant a également été recommandé par le Congrès canadien du travail.

Le CNA fait remarquer qu'on ne peut parler de réforme des pensions que si l'on considère les salaires des femmes, étant donné que ceux-ci sont bien inférieurs à ceux des hommes, leurs pensions sont par conséquent également inférieures. On devrait remédier à cette situation en versant des prestations proportionnellement plus élevées aux personnes recevant des salaires peu importants.

RECOMMANDATIONS

2. QU'UN SYSTÈME DE PENSIONS UNIVERSEL COUVRE TOUS LES TRAVAILLEURS SOIT PAR UNE EXTENSION DU RPC/RRQ, SOIT PAR UNE EXTENSION DU RPC/RRQ AVEC OPTION POUR LES EMPLOYEURS DE NE PAS Y PARTICIPER SI LEURS RÉGIMES DE RETRAITE RÉPONDENT À CERTAINS CRITÈRES - EXEMPLE: QU'ILS SOIENT AU MOINS ÉGAUX AU RPC/RRQ, BLOQUÉS IMMÉDIATEMENT, ENTIÈREMENT TRANSFÉRABLES, PROTÉGÉS CONTRE L'INFLATION.
3. QUE LE MONTANT MINIMAL DES PRESTATIONS DE L'EMPLOYEUR SOIT ÉGAL A 50% DU SIM.
4. QU'AFIN DE REMÉDIER AUX SALAIRES PEU ÉLEVÉS DES FEMMES, ON VERSE DES PENSIONS PROPORTIONNELLEMENT PLUS IMPORTANTES AUX PERSONNES RECEVANT DES SALAIRES BAS. LES PENSIONS DU RPC/RRQ SERAIENT CALCULÉES À PARTIR DE L'EXEMPTION ANNUELLE DE BASE MAIS PAS LES COTISATIONS.

Congés de maternité

Une autre lacune de l'assurance-vieillesse concerne les femmes en congé de maternité. Dans la plupart des cas, celles-ci sont couvertes avant et après le congé, mais pas durant. Si elles le sont, dans la plupart des cas elles sont tenues de verser leur quote-part et celle de leur employeur, verser leur quote-part seulement mais de leurs prestations de chômage qui sont en général inférieures à leur revenu habituel, ou "racheter" les crédits de pensions versés durant le congé de maternité lorsqu'elles auront repris le travail.

Un traitement injuste dû à une grossesse est une discrimination fondée sur le sexe car elle ne touche que les femmes.

RECOMMANDATION

7. QUE LA PARTICIPATION AU RPC/RRQ ET À UN RÉGIME D'EMPLOYEUR NE SOIT PAS INTERROMPUE PENDANT UN CONGÉ DE MATERNITÉ. EN CE QUI CONCERNE LES RÉGIMES D'EMPLOYEURS CONTRIBUTIFS, SEUL L'EMPLOYEUR PAIE LES COTISATIONS SAUF QUAND L'EMPLOYÉE REÇOIT UN SALAIRE DE REMPLACEMENT. LE RPC SERAIT COUVERT SOIT PAR UNE CONTRIBUTION GOUVERNEMENTALE SOIT PAR UNE EXTENSION DES DISPOSITIONS PERMETTANT LE RETRANCHEMENT DES ANNÉES CONSA-CRÉES À L'ÉDUCATION DES ENFANTS. CES DISPOSITIONS DEVRAIENT ÉGALEMENT S'APPLIQUER, DANS LE CAS DES FEMMES NON SALARIÉES, À LA PÉRIODE CORRESPONDANT AU CONGÉ LÉGAL DE MATERNITÉ.

- (ii) DISPOSITIONS DANS LES RÉGIMES D'EMPLOYEURS PERMETTANT AUX COTISANTS DE CONTRIBUER AU NOM DES CONJOINTS NON SALARIÉS S'OCCUPANT D'ENFANTS DE MOINS DE 7 ANS. TOUS LES CRÉDITS DÉVOLUS SERAIENT BLOQUÉS AU NOM DES CONJOINTS. LES IMPÔTS SERAIENT CALCULÉS EN FONCTION DU REVENU ET PRESQUE TOTALEMENT REMBOURSÉS AUX PERSONNES TOUCHANT UN SALAIRE MODIQUE.
- (iii) LE RÉGIME ENREGISTRÉ D'ÉPARGNE-RETRAITE POURRAIT ÊTRE ÉTENDU AFIN DE COMPRENDRE LES PÉRIODES PASSÉES À ÉLEVER LES ENFANTS DE MOINS DE 7 ANS.

Dévolution, transférabilité, protection contre l'inflation

Les recommandations suivantes s'appliquent aux régimes de pensions des employeurs car le RPC/RRQ garantit une dévolution immédiate, une transférabilité totale et l'indexation des prestations à l'IPC. Le CNA voudrait que des améliorations soient apportées dans les régimes des employeurs en ce qui concerne les dévolutions, la transférabilité et l'indexation de sorte que ces régimes soient similaires au RPC/RRQ.

Nombreuses sont les personnes qui participent à des régimes privés et qui ne reçoivent rien ou pas grand chose en retour. Dans la plupart des cas, les droits acquis sont différés jusqu'à ce que l'employé ait 10 ans de service dans le régime. Par ailleurs, peu de régimes d'employeurs permettent la transférabilité des crédits, ce qui entraîne la perte des prestations lorsque l'employé change d'emploi ou arrête de travailler. Le fait de ne pas indexer les prestations dévolues et les prestations versées affecte gravement la valeur réelle des pensions. Par exemple, avec un taux d'inflation annuel de 7%, la valeur réelle d'une pension sera diminuée de moitié au bout de dix ans.

C'est un truisme de dire que les lacunes généralement reconnues du système d'assurance-vieillesse affectent les femmes beaucoup plus que les hommes. Les emplois inférieurs et mal payés que les femmes occupent font qu'elles n'y restent pas longtemps. Le salaire de la main-d'oeuvre féminine est en moyenne inférieur de 40% à celui de la main-d'oeuvre masculine. Les prestations versées aux femmes au moment de leur retraite sont donc beaucoup moins importantes et plus vulnérables aux ravages de l'inflation. Par exemple, en 1976, la pension versée par un employeur à une femme dépassait à peine \$2 000 par an.

Pensions aux conjoints

Comme nous l'avons déjà dit, beaucoup de personnes favorisent le versement de prestations au conjoint comme étant une solution au problème des femmes âgées disposant d'un revenu insuffisant. Au CNA, nous pensons qu'il est plus important que les femmes touchent une pension en leur nom propre, en tant que participantes au marché du travail. Nous reconnaissons cependant qu'il n'est pas faisable que toutes les femmes aient cette possibilité étant donné les lacunes du système actuel et du fait que dans certains cas, elles ne participent pas au marché du travail de façon continue. De plus, un certain nombre de femmes ne sont pas et ne seront jamais salariées ou, si elles le sont, ce n'est que pour de courtes périodes. Par conséquent, bien que nous pensons qu'il est très probable que les femmes auront de moins en moins besoin de prestations de conjointes, nous admettons que pour le moment, celles-ci sont nécessaires. A l'heure actuelle, seulement 47% des régimes de retraite privés prévoient des prestations de conjoint survivant en tant que forme normale d'avantages sociaux. Ces prestations sont le plus souvent modiques et correspondent en général à 50% du montant versé au cotisant par l'employeur et à 60% des prestations versées dans le cadre du RPC/RRQ. De plus, la pension n'est plus payée en cas de remariage.

RECOMMANDATIONS

14. QUE LE RPC/RRQ ET LES RÉGIMES DE PENSIONS PRIVÉS PRÉVOIENT LE VERSEMENT DE PRESTATIONS AU CONJOINT SURVIVANT CORRESPONDANT À AU MOINS 80% DU MONTANT VERSÉ AU COTISANT. QUE LA RENONCIATION À LA RENTE CONJOINTE DE SURVIVANT SOIT SIGNÉE PAR LES DEUX PARTIES EN PRÉSENCE D'UN TÉMOIN.
15. QUE LES CONDITIONS DE NON REMARIAGE ASSOCIÉES AUX PRESTATIONS DE CONJOINT SURVIVANT SOIENT ÉLIMINÉES DANS LE RPC/RRQ ET DANS LES RÉGIMES D'EMPLOYEURS.

RECOMMANDATIONS

16. QUE, LORS DE CAS DE DIVORCES, LE PARTAGE DES CRÉDITS DE PENSIONS VERSÉES PAR LES EMPLOYEURS SOIT RENDU LEGAL DANS TOUTES LES JURIDICTIONS.
17. QUE L'INSTITUT CANADIEN DES ACTUAIRES ÉTABLISSE DES NORMES POUR UN PARTAGE ÉQUITABLE DES CRÉDITS DE PENSIONS.

tionnent les hommes en ce qui concerne les polices de groupes d'assurance sur la vie. En revanche, les rentes individuelles ou de régimes à cotisations fixées d'avance, souscrites à partir d'une somme globale, sont vendues sur la base du sexe et les femmes touchent des prestations inférieures. La commission Haley de l'Ontario a récemment recommandé que les femmes touchent des prestations périodiques égales lorsqu'elles souscrivent à des rentes individuelles ou à des régimes à cotisations fixées d'avance. Voici le mot final de cette commission:

"La société favorise de plus en plus la non discrimination entre les hommes et les femmes en ce qui concerne le versement de prestations. Autant que les hommes, les femmes ont besoin d'un revenu adéquat au moment de leur retraite."

RECOMMANDATIONS

18. QUE LES RENTES SOUSCRITES À PARTIR DE RÉGIMES À COTISATIONS FIXÉES D'AVANCE OU DE REEP SOIENT CALCULÉES INDÉPENDAMMENT DU SEXE DU SOUSCRIPTEUR.

Information

19. QUE LES EMPLOYEURS SOIENT TENUS DE FOURNIR UN EXEMPLAIRE OU UN RÉSUMÉ DU RÉGIME DE RETRAITE OFFERT AUX EMPLOYÉS DE MÊME QU'UN ÉTAT DES FINANCES ANNUEL.
20. QUE LES EMPLOYEURS ET LE GOUVERNEMENT SOIENT TENUS DE FOURNIR UN ÉTAT ANNUEL DES POLITIQUES D'INVESTISSEMENT ET DU RENDEMENT DES FONDS DE PENSIONS AUX COTISANTS.

SOMMAIRE

Les femmes contribuent énormément à l'économie de ce pays. Elles méritent un traitement juste et équitable dans le système des régimes de retraite ainsi qu'une vieillesse digne et assurée. Nous pensons que l'adoption des recommandations énoncées dans ce rapport contribuera pour beaucoup à la réalisation de cet objectif.

Janvier 1982



GLOSSAIRE DES EXPRESSIONS

- Actuaire - Spécialiste de la statistique et du calcul des probabilités appliqués aux problèmes d'assurance, de prévoyance, d'amortissement. Au Canada, pour être agréé, un actuaire doit être membre de l'Institut canadien des actuaires.
- Actuarielles, hypothèses - Facteurs qui entrent dans le calcul du coût des pensions, comme les taux de mortalité, la rotation du personnel, le niveau des rémunérations, les revenus de placements, etc.
- Age normal de la pension - Age le moins élevé auquel le participant à un régime de retraite peut recevoir une pension ou une rente non réduite lorsqu'il cesse d'être employé pour une raison autre que l'invalidité.
- Age normal de la retraite - Age auquel les employés prennent normalement leur retraite.
- Allocation au conjoint - En vertu de la Loi sur la sécurité de la vieillesse, prestations mensuelles versées au conjoint, s'il est âgé entre 60 et 65 ans, d'un pensionné de la SV et dont le montant est assujéti à un examen du revenu. Voir Sécurité de la vieillesse; Supplément du revenu garanti; Examen du revenu.
- Années de service - Périodes d'emploi comptées dans le calcul d'une pension; peuvent également servir de base pour l'attribution de certaines prestations.
- Anticipée, disposition de retraite - Disposition d'un régime de pension qui permet à un employé bénéficiant d'une longue durée de service de prendre sa retraite avec une pension non réduite avant l'âge normal fixé dans le régime. Par exemple, possibilités, pour employé avant 30 ans de service ouvrant droit à pension, de prendre sa retraite à 55 ans alors que l'âge normal de la pension est 60 ans.
- Bénéficiaire - Dans un régime de retraite, la personne qui, au décès d'un cotisant ou d'un pensionné, peut avoir droit à certaines prestations. Voir Rente de survivant; Prestation de décès.
- Capitalisation - Accumulation ordonnée d'avoirs, pendant les années actives d'un groupe d'employés, qui, joints aux gains réalisés sur les avoirs, sont censés fournir toutes les pensions, prestations de décès et autres prestations payables à ce groupe au fur et à mesure.

- Carrière, moyenne de la - Formule de prestations dans laquelle la rémunération est constituée par la moyenne des gains de l'employé pendant toute la période passée dans le régime. La pension peut par exemple être d'un cinquantième des gains de chaque année (soit 2% de la moyenne de la rémunération sur l'ensemble des années passées dans le régime, multipliés par le nombre d'années de service).
- Clause de remariage - Clause prévoyant la cessation du paiement d'une pension de conjoint survivant en cas de remariage; les versements peuvent être repris si le mariage prend fin par la suite.
- COFIRENTES + - Comité d'étude sur le financement du Régime de rentes du Québec et sur les régimes supplémentaires de rentes, nommé par le gouvernement du Québec et dont le rapport a été rendu public le 14 mars 1978.
- Conjointe de survivant, rente - Rente payable jusqu'au décès de l'employé retraité (le rentier principal), puis en totalité ou, habituellement, en partie pendant la vie d'une personne survivante (corentier), par exemple le veuf ou la veuve. Dans certains cas, la rente peut être réduite au décès de l'employé ou du corentier.
- Contributif, régime de pensions - Régime de pensions dans lequel les employés et l'employeur versent des cotisations. Celles des employés sont généralement fonction de leurs gains.
- Coordination - Disposition d'un régime privé de retraite qui relie les cotisations et/ou les prestations de ce régime à celles d'un régime public, par exemple, le Régime de pensions du Canada.
- Cumul - On parle de cumul dans un régime privé de retraite lorsque les cotisations et les prestations ne sont pas coordonnées à celles d'un régime public. Voir Coordination.
- Dernières années, moyenne des - Formule de prestation dans laquelle les gains considérés représentent la moyenne de la rémunération des quelques années précédant la retraite. Le nombre d'années utilisé dans le calcul de la moyenne varie habituellement de 3 à 10. Voir aussi Finals, formule de prestation selon les gains.
- Dévolution - Droit d'un participant à un régime, lorsqu'il cesse d'être employé avant sa retraite, à tout ou partie des prestations auxquelles il aurait eu droit d'après la formule normale de prestations de retraite jusqu'à la date de cessation d'emploi. La prestation obtenue est habituellement payée sous forme de rente différée, à l'âge normal soit de la pension, soit de la retraite. Dans le contexte limité où l'expression

est utilisée, on entend par "dévolution" l'acquisition par l'employé, dans le cas d'un régime à prestations définies, d'un droit légal à une pension différée calculée en fonction de la formule de prestation et de dévolution du régime. Dans le cas d'un régime à cotisations définies, on entend par "dévolution" l'acquisition par l'employé d'un droit légal à un certain pourcentage du fonds de pensions correspondant aux cotisations de l'employeur à l'égard dudit employé, selon la formule de dévolution. Bien que celles-ci doivent être de 100% pour les employés ayant atteint l'âge de 45 ans avec 10 années de service ou de participation, dans les régimes soumis à la loi fédérale et à 6 lois provinciales sur les normes de prestations de pensions (voir Immobilisation), une dévolution entière ou partielle peut être obtenue plus tôt, selon les dispositions particulières du régime. Des dispositions plus généreuses de dévolution que ne l'exige la législation dépendent de chaque régime. Lorsque ce dernier prévoit une dévolution immédiate, l'employé a droit immédiatement à une prestation entière ou partielle (dévolution partielle), calculée en application de la formule de prestation et des dispositions de dévolution du régime. Par exemple, si un employé ayant accompli sept années de service sort d'un régime contributif comportant une dévolution entière au bout de cinq ans, il a habituellement le choix entre un remboursement de ses cotisations, (habituellement augmentées d'un intérêt) et une rente différée calculée d'après sept années de service. On entend par dévolution "échelonnée" un passage graduel de la non-dévolution à la dévolution entière des prestations acquises selon la formule, en passant par la dévolution partielle. Un régime pourrait par exemple prévoir 10% des prestations acquises après un an, augmentant uniformément pour atteindre au bout de dix ans 100% des prestations acquises en vertu de la formule de prestation. Voir Intégrale, dévolution; Immobilisation.

Différée, pension ou rente - Rente viagère payable à une date future à l'employé dont la participation au régime de pensions se termine avant l'âge normal de la pension (habituellement 65 ans) prévu par le régime. Les paiements commencent généralement quand l'ancien employé atteint cet âge.

Éducation des enfants, disposition de retranchement pour l' - Disposition du Régime de rentes du Québec (sera incluse dans le RPC après accord des provinces) qui permet à un employé qui s'est arrêté de travailler pour s'occuper de ses jeunes enfants de retrancher le nombre de mois où les gains ont été modiques ou nuls.

Espérance de vie - Nombre estimatif d'années restant à vivre à une personne qui atteint un âge donné, d'après une table de mortalité particulière.

Évaluation des besoins - Évaluation des dépenses d'une personne ou d'une famille (logement, nourriture, chauffage, etc.) par rapport aux ressources afin de déterminer le montant du revenu complémentaire versé dans le cadre d'un programme gouvernemental (par exemple, la plupart des programmes provinciaux de prestations aux familles). Voir Examen du revenu.

Examen du revenu - Examen du revenu d'une personne ou d'une famille afin de déterminer s'il a droit à certaines prestations du gouvernement. Voir Supplément du revenu garanti; Allocation au conjoint.

Finals, formule de prestations liées aux gains - Formule de prestations où les gains considérés sont ceux de la période de rémunération (habituellement l'année) précédant immédiatement la retraite. Voir Dernières années, moyenne des.

Gains modiques ou nuls, disposition de retranchement pour des - Disposition du Régime de pensions du Canada permettant le retranchement d'un certain nombre de mois de gains modiques ou nuls lors du calcul de la moyenne ajustée des gains de carrière cotisables. sur laquelle repose le montant de la pension.

Garantie, rente - Rente qui doit être versée pendant une période spécifiée, quoi qu'il arrive, et après cette période tant que le rentier reste en vie; par exemple, avec une rente de \$2 000 garantie pendant cinq ans, si le rentier décède au bout de trois ans, la rente continue d'être payable à un bénéficiaire pendant deux ans.

Immobilisation (blocage) - Exigence de la loi selon laquelle les cotisations versées par l'employé et par l'employeur pour le compte de ce dernier, à un régime de pensions, après une certaine date ne peuvent être abandonnées ni remboursées en espèces si l'employé, lorsqu'il cesse d'être au service de l'employeur, a atteint un certain âge ou accompli une certaine période de service ou de participation au régime. Par exemple, d'après la LNPP, les cotisations versées depuis le 30 septembre 1967 sont immobilisées après que l'employé a atteint 45 ans et a accompli 10 années de service ou de participation au régime.

Indexation - Rajustement automatique des pensions versées ou des droits à pension en fonction des variations d'un indice tel l'Indice des prix à la consommation. A distinguer des rajustements ad hoc.

Intégrale, dévolution - Droit de l'employé aux prestations attribuables en vertu de la formule, lorsqu'il cesse d'être employé avant la retraite, habituellement sous forme d'une pension différée payable à l'âge normal de la retraite; se distingue de la dévolution partielle et de la dévolution échelonnée. Voir Dévolution.

- Liées au revenu, régime de pensions - Régime de pensions public dans lequel les prestations versées diminuent à mesure que le revenu courant du bénéficiaire augmente, par exemple le Supplément du revenu garanti prévu par la Loi sur la sécurité de la vieillesse.
- Liées aux ressources, régime de pensions - Régime de pensions public dans lequel les prestations diminuent à mesure que les ressources du bénéficiaire augmentent, par exemple la Loi sur la pension de vieillesse de 1927 et la Loi sur l'assistance-vieillesse de 1951.
- Maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (MGAP) - Terme employé dans le RPC, souvent appelé plafond des gains: montant maximal des gains annuels à partir desquels les cotisations et les prestations du RPC sont calculées. Le MGAP augmente annuellement en rapport avec la moyenne de l'indice industriel.
- Meilleures années, moyenne des - Formule de calcul des prestations dans laquelle la rémunération est constituée par la moyenne des gains pendant un certain nombre des années pendant lesquelles ils ont été les plus élevés.
- Non contributif, régime - Régime de pensions dans lequel toutes les cotisations sont versées par l'employeur.
- Normes des prestations de pensions - Obligations auxquelles doit répondre un régime de pensions en vertu de la LNPP fédérale et des lois provinciales du même genre.
- Obligatoire, régime - Régime de pensions auquel les employés sont obligés de participer pour être embauchés.
- Partage des crédits de pensions - Dans le RPC/RRQ, disposition permettant la division des crédits de pensions acquis par les deux conjoints au cours de leur vie commune en deux parties égales à la dissolution du mariage.
- Participation aux bénéfices, régime de - Régime dans lequel des paiements calculés en fonction des bénéfices réalisés par l'employeur sont versés par celui-ci en fiducie, à l'intention de ses employés, que ces derniers cotisent ou non.
- Pension - Rente, ou paiement analogue mais non contractuel, versée à un employé retraité. On emploie le terme "pension" plutôt que celui de "rente" pour désigner les versements périodiques effectués en application des régimes publics de pensions lorsqu'il n'y a pas eu de contrat prévoyant le versement d'une rente spécifique. Voir Conjointe de survivant, rente.
- Pension d'invalidité - Pension mensuelle payable au cotisant atteint d'une invalidité physique ou mentale grave et prolongée.

Pension de vieillesse - Se rapporte généralement aux pensions autrefois versées, en vertu d'une loi fédérale, aux résidents âgés après examen de leurs ressources. (Ce programme a été remplacé en 1952 par la Loi sur la sécurité de la vieillesse.)

Prestation - Terme général s'appliquant à toute forme de paiement pouvant être versé à une personne en application des régimes de pensions, selon la situation.

Prestation de décès - Dans le cas d'un régime de pensions, somme versée lorsque le participant au régime décède avant que sa pension ne commence à être versée.

Prestations aux enfants à charge - Prestations mensuelles aux enfants à charge d'un cotisant invalide et prestations mensuelles d'orphelin aux enfants à charge d'un cotisant décédé.

Prestations, formule de - Disposition d'un régime de pensions qui indique le mode de calcul de la pension d'un participant, dont le montant est déterminé en multipliant soit une partie des gains de l'employé, soit une somme fixe, par le nombre d'années de service passées dans le régime. Voir Régime à prestations définies; Souscription au comptant, régime de.

Régime à cotisations définies - Régime de pensions comportant l'engagement de verser des cotisations d'une proportion déterminée (par exemple, 5% du salaire). Les cotisations peuvent être versées par l'employeur et les employés, ou par l'employeur seulement. Le montant de la pension est déterminé par l'ampleur des capitaux disponibles à l'égard d'un employé quand sa pension est achetée. Les capitaux disponibles reflètent eux-mêmes les cotisations de pensions versées à l'égard de l'employé et le revenu considéré comme ayant été réalisé sur les cotisations.

Régime à cotisations uniquement salariales - Régime de retraite ou régime d'épargne-retraite organisé par ou pour un groupe d'employés mais qui n'est pas financé par l'employeur.

Régime à prestations définies - Régime de retraite où la pension est déterminée par une formule de prestations définies. Un exemple en est le Régime de moyenne des dernières années, où la pension est égale au nombre d'années de service, jusqu'à concurrence de 35, multiplié par 2% de la moyenne de la rémunération de l'employé sur ses cinq dernières années de service (donnant une pension maximale de 70% de cette moyenne).

- Régime de participation des employés aux bénéfiques (RPEB) - Régime de participation aux bénéfiques dans lequel les cotisations de l'employeur sont déductibles aux fins de l'impôt sur le revenu et déclarées comme revenu par l'employé. Les cotisations de celui-ci sont autorisées, mais non déductibles. Les sommes versées par le fonds sont généralement exonérées d'impôt.
- Régime de participation différée aux bénéfiques - Régimes de participation aux bénéfiques dans lequel les cotisations de l'employeur sont déductibles aux termes de la Loi de l'impôt sur le revenu, mais ne sont pas imposables au niveau de l'employé avant que celui-ci ne les reçoivent. Les employés peuvent cotiser ou non à ce régime; s'ils le font, leurs cotisations ne sont pas déductibles dans leur déclaration d'impôt. Un RPDB sert souvent de régime de souscription au comptant.
- Régime de pensions à participation aux bénéfiques - Régime de pensions à cotisations définies, où ces dernières sont fonction des bénéfiques de l'employeur. Si ce régime est enregistré comme régime de pensions en vertu de la Loi de l'impôt sur le revenu, l'employeur doit cotiser chaque année au moins 1% de la rémunération des employés visés par le régime.
- Régime du secteur privé - Régime de pensions offert par un employeur du secteur privé.
- Régime du secteur public - Régime de pensions offert par un employeur du secteur public, par exemple les administrations fédérale, provinciales et municipales, les sociétés de la Couronne, les conseils scolaires, etc.
- Régime enregistré d'épargne-retraite - Terme employé pour décrire une variété de régimes de retraite aux fins de la Loi de l'impôt sur le revenu, dans lequel l'impôt est différé sur les cotisations et le revenu réalisé sur ces dernières jusqu'au retrait des épargnes.
- Régime enregistré de pensions (REP) - Régime de pensions qui, répondant aux conditions des autorités fédérales et provinciales, est agréé pour enregistrement (donnant ainsi droit à un régime fiscal favorable) en vertu de la Loi de l'impôt sur le revenu.
- Régime d'employeurs - Tous les régimes de pensions offerts par les employeurs, qu'ils soient du secteur public ou du secteur privé, y compris l'État, les organismes publics, etc. (Pour que les régimes puissent être enregistrés aux fins de l'impôt, les employeurs doivent y cotiser.) Bien qu'ils ne soient pas tous des REP, le rapport les emploie sans distinction.
- Régime public de pensions (régime d'État) - Régime de pensions tel la SV ou les RPC/RRQ, fourni par l'État en sa qualité de puissance publique plutôt que d'employeur.

Remboursement de cotisations - Voir Retrait en espèces.

Rente - Versement d'une somme prévue par un contrat à compter d'une date ou d'un événement prédéterminé et à intervalle annuel ou plus fréquent, soit pendant une vie ou une combinaison de vies données, soit pendant un nombre donné d'années.

Rente collective - Contrat par lequel une compagnie d'assurances accepte de verser des pensions de retraite aux membres d'un groupe.

Rente de survivant - Toute prestation payable en vertu d'un régime de retraite au conjoint survivant ou à l'enfant à charge d'un cotisant décédé avant ou après sa retraite. Voir Garantie, rente, Conjointe de survivant, rente, Prestation de décès.

Retrait en espèces (remboursement de cotisations) - Retrait des cotisations par l'employé qui met fin à sa participation à un régime obligatoire de pensions.

Retraite différée - Retraite prise après l'âge normal de la retraite prévue par un régime de pensions.

Revenu disponible - Total du revenu, net d'impôt, dont dispose une personne.

Sécurité de la vieillesse - Prestation mensuelle du gouvernement fédéral versée à toute personnes de 65 ans ou plus qui remplit certaines conditions de résidence. Voir Supplément de revenu garanti.

Sécurité sociale - Système de programmes gouvernementaux dont l'objet est d'assurer le revenu de particuliers: les personnes âgées, les invalides, etc. Au Canada, les programmes de sécurité sociale comprennent la Sécurité de la vieillesse, les suppléments de revenu (fédéral et provinciaux).

Service courant - Service accompli par l'employé participant à un régime de pensions après qu'il est devenu membre de celui-ci; ce service ouvre droit à pension dans le régime.

Service passé - Service accompli par un employé qui est compté à son crédit par le régime de retraite, mais a été exécuté avant que l'employé ne devienne membre de ce dernier.

Souscription au comptant, régime de - Forme la plus courante de régime à cotisations définies, dans laquelle les cotisations versées au taux spécifié dans le régime sont inscrites au crédit de chaque participant et les pensions sont constituées par les sommes produites par ces cotisations, augmentées du revenu produit.

Supplément de revenu - Prestations versées à une personne sur une base régulière et qui s'ajoutent à son revenu courant, tel le salaire ou une pension, et qui sont attribuées selon les besoins ou certaines circonstances particulières.

Supplément de revenu garanti - Prestations versées en vertu de la Loi sur la sécurité de la vieillesse aux pensionnés de la SV qui n'ont pas de revenu ou seulement un montant restreint de revenu. Voir Sécurité de la vieillesse; Allocation au conjoint.

Taux de mortalité - Proportion des personnes d'un sexe et d'un âge donnés qui meurent au cours d'une année, selon une table de mortalité particulière. A ne pas confondre avec le taux de mortalité ordinaire ou brut qui ne tient pas compte de l'âge ou du sexe.

Transférabilité - Ce terme a deux sens assez différents. Il peut d'abord désigner la disposition de dévolution qui donne à un employé le droit à la partie de la pension différée qui est acquise en vertu de la formule de prestation. Il peut aussi désigner les dispositions permettant le transfert des droits à pension d'un employé qui, après avoir accompli une certaine durée de service ouvrant droit à pension chez un premier employeur, peut la faire compter pour sa pension chez un autre employeur.



La situation financière déplorable des femmes âgées au Canada est bien documentée. D'après les statistiques, nombreuses sont celles qui vivent dans le besoin, leurs ressources étant inférieures à la plupart des revenus marquant le seuil de la pauvreté. Quelles sont les mesures à prendre pour que les Canadiennes à la retraite aient un revenu suffisant? Telle est la préoccupation majeure des personnes participant au débat actuel sur les pensions.

Un groupe d'étude des pensions du gouvernement fédéral a identifié les deux premiers objectifs du système d'assurance-vieillesse canadien: améliorer les conditions de vie des personnes âgées et aider les gens (ou même les obliger) à économiser pendant leurs années actives pour qu'à l'heure de leur retraite ils puissent maintenir un niveau de vie adéquat. Il est prouvé qu'aucun de ces objectifs n'est atteint, du moins en ce qui concerne les femmes.

Le système d'assurance-vieillesse actuel

Les revenus qu'ont les gens à leur retraite proviennent de trois sources: les régimes de pensions du gouvernement, les régimes de retraite des employeurs et les économies personnelles ou les revenus de placements.

La pension de base du gouvernement à laquelle presque tous les Canadiens ont droit à 65 ans est la pension de Sécurité de la vieillesse (SV). Les prestations sont versées mensuellement et rajustées tous les trimestres en rapport avec la hausse du coût de la vie. En septembre 1981, les prestations de la SV s'élevaient à \$216.86 par mois ou \$2 578 par an. Le montant touché est le même pour tous indépendamment des autres revenus et de la participation au marché du travail. Les seules conditions requises sont des conditions de résidence. Jusqu'à récemment, une personne qui avait vécu au Canada pendant au moins dix ans, pouvait toucher la pension de SV en entier. En 1977, on a modifié les règlements de façon que les personnes ayant vécu au Canada pendant au moins dix ans mais moins de quarante ans peuvent toucher la pension au pro rata du nombre d'années de résidence au Canada.

Les pensionnés qui bénéficient des prestations de la SV et qui n'ont pas de revenu ou seulement un montant restreint de revenu, peuvent recevoir le Supplément de revenu garanti (SRG). Le montant attribué dépend des autres ressources du pensionné. En septembre 1981, le plafond était de \$215.72 par mois pour une personne vivant seule ou \$166.32 pour les personnes mariées. Un pensionné célibataire touche le montant maximal du SRG s'il

n'a pas de revenu autre que la pension de SV. Ce maximum est réduit de 50 cents par mois pour chaque dollar provenant d'une autre source de revenu. Une femme touchant la pension de SV et une autre somme de \$50 par mois, par exemple, recevrait le plafond du SRG moins \$25, soit \$190 par mois. Le SRG est lui aussi indexé à la hausse du coût de la vie.

En plus de ces deux pensions du gouvernement fédéral, les retraités ayant un revenu peu élevé, touchent des prestations supplémentaires offertes par certaines provinces, par exemple, le programme du revenu annuel garanti de l'Ontario (GAINS). Le conjoint d'un pensionné de la SV et du SRG, âgé entre 60 et 65 ans, peut recevoir l'Allocation au conjoint, autre programme du gouvernement fédéral. L'AAC est égale à la pension de SV et au SRG combinés et est versée même si le bénéficiaire ne devrait normalement pas la toucher avant l'âge de 65 ans.

Le Régime de pensions du Canada (au Québec, le Régime de rentes du Québec) constitue le troisième élément du système public d'assurance-vieillesse. Ces régimes prévoient le versement d'une pension de retraite, de prestations d'invalidité, de survivants et de décès.

Tous les travailleurs sont obligés de participer au RPC/RRQ. Leurs cotisations correspondent à 1.8% des gains cotisables dont le montant maximal, maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (MGAP), s'élève à \$14 700 en 1981. L'employeur verse des cotisations équivalentes tandis que celles du travailleur autonome sont fixées à 3.6% de ses gains selon les mêmes limites.

La pension payable à la retraite s'élève à 25% de la moyenne ajustée des gains de carrière cotisables. Le MGAP est rajusté chaque année, proportionnellement à la hausse du coût de la vie. La moyenne des gains de carrière est calculée en faisant la moyenne des gains de l'employé acquis pendant toute la période passée dans le régime entre 18 et 65 ans. Même les années non travaillées sont prises en considération, toutefois, il est permis de retrancher 15% du total pour les périodes consacrées aux études ou autres raisons similaires. Les cotisants du Régime de rentes du Québec (RRQ) peuvent retrancher les années passées à élever les jeunes enfants jusqu'à l'âge de sept ans. Ces dispositions, communément appelées "clause de retranchement", permettent aux parents qui ont momentanément arrêté de travailler pour s'occuper de l'éducation de leurs enfants de ne pas être pénalisé dans le montant de leurs prestations.

En plus des pensions du gouvernement, certains travailleurs touchent des prestations pour avoir participé à un régime de retraite à leur lieu de travail. Il existe environ 16 000 régimes de retraite privés au Canada. Il est donc impossible de les décrire tous car chacun possède ses propres caractéristiques, cependant, nous pouvons en signaler certaines qui se retrouvent assez fréquemment.

Le but général de ces régimes est de verser un revenu de remplacement lequel, dans la plupart des cas, se rapporte directement ou indirectement aux gains de pré-retraite. La seule importante exception à cette règle est le genre de régime dans lequel les prestations consistent en une somme fixe versée mensuellement pour chaque année de service dans le régime. Ce système est commun aux industries manufacturières et minières.

51% de la main-d'oeuvre masculine et 34% de la main-d'oeuvre féminine bénéficient de régimes de retraite privés. De plus, le gouvernement encourage les gens, au moyen de programmes comme les régimes enregistrés d'épargne-retraite, à économiser en prévision de leur retraite.

Les raisons de cette situation déplorable

Le système d'assurance-vieillesse actuel a été fondé sur la philosophie que la plupart des gens pouvaient économiser assez d'argent au cours de leurs années actives afin de subvenir adéquatement à leurs besoins au moment de leur retraite. Les prestations du Régime de pensions du Canada ont été fixées à seulement 25% de la moyenne des gains de carrière dans la supposition que la différence serait comblée par les régimes privés et les économies personnelles. La pension de SV et le SRG ont été établis dans le but d'assurer un revenu minimal de base aux pensionnés ne touchant pas d'autres prestations. Malheureusement, le système n'a pas marché selon les attentes et ce sont les femmes qui en sont les premières victimes. En effet, la majorité de la population âgée canadienne sont des femmes et, dans la plupart des cas, la pension de SV et le SRG sont les seuls revenus dont elles disposent à leur retraite. De plus, le maximum de la SV et du SRG combinés, pour une personne vivant seule, est inférieur à la somme délimitant le seuil de la pauvreté.

Les raisons de cet état de choses ne sont pas difficiles à trouver. La majorité des femmes, aujourd'hui âgées de 65 ans et plus, n'ont jamais eu d'emploi rémunéré et n'ont ainsi pas eu la possibilité de cotiser en vue d'une pension de retraite. Il a toujours été admis que leurs maris prendraient soin d'elles. Mais ceux qui participent à des régimes prévoyant des pensions de réversion ne constituent qu'un quart de la totalité des hommes mariés. Ainsi, à la mort de son mari, une veuve qui se retrouve seule, n'a plus qu'à se tourner vers le système de pensions du gouvernement pour pourvoir à ses besoins.

Un certain nombre de propositions ont été faites en vue d'établir un système de pensions qui subviendrait aux besoins des femmes dans le futur. Ces propositions se basent sur l'hypothèse que lorsqu'on viendra à bout des problèmes énoncés ci-dessus, la question de verser aux femmes des prestations suffisantes au moment de leur retraite sera résolue. Elles recommandent essentiellement le versement de prestations de survivant à toutes les femmes dont

Le mari participe à des régimes de retraite en rendant le paiement de pensions de réversion obligatoire dans les régimes privés et en mettant au point un système permettant aux femmes au foyer de participer au Régime de pensions du Canada. Il est certain que si ces solutions avaient été appliquées dans le passé, les femmes qui sont maintenant à l'âge de la retraite disposeraient d'un revenu suffisant. Mais l'adoption de ces recommandations vient trop tard pour ces femmes, et, parce qu'elles ne tiennent pas compte de la nouvelle situation des Canadiennes, elles ne présentent pas une solution acceptable pour tous les problèmes touchant le revenu des femmes à la retraite.

La Commission royale d'enquête sur les pensions de l'Ontario a fait remarquer que de telles recommandations se basent sur un "stéréotype de femme dépendante" car elles ne concernent que les femmes survivantes de cotisants et non celles qui cotisent elles-mêmes à un régime de retraite. La Commission a en outre indiqué qu'il est très peu question de dispositions dans les régimes de retraite portant sur "le besoin, le désir et la capacité des femmes de pourvoir elles-mêmes à la sécurité de leur revenu".

Lorsque la génération actuelle des personnes âgées était en âge d'avoir des enfants, moins de 17% des femmes mariées faisaient partie de la main-d'oeuvre rémunérée. Aujourd'hui, plus de 60% des femmes mariées en âge d'avoir des enfants (de 20 à 44 ans) travaillent. Les tendances, au Canada et dans les autres pays industrialisés, indiquent que le lien étroit entre le taux de fécondité des femmes et leur participation au marché du travail a disparu. En conséquence, même si à l'avenir les femmes continuent en moyenne à avoir le même nombre d'enfants qu'à l'heure actuelle, la participation des femmes mariées au marché du travail continuera à augmenter. Certains spécialistes prédisent que, d'ici l'an 2000, plus de 70% des femmes adultes auront des emplois. Le système d'assurance-vieillesse du futur doit tenir compte de ces tendances de même que des autres considérations sociales importantes, tel le fait qu'un mariage sur trois finit par un divorce. Même si tous les hommes mariés participaient à des régimes privés de retraite prévoyant des pensions de réversion, la majorité des femmes ne toucherait probablement aucune prestation à cause du taux élevé de divorces.

Les faiblesses du système d'assurance-vieillesse actuel

Nombreuses sont les raisons qui font que le système d'assurance-vieillesse actuel ne subvient pas aux besoins des femmes de manière adéquate. Tout en faisant un sommaire des problèmes, il est sans doute utile d'examiner les trois sources des revenus de retraite et la situation des femmes dans chaque catégorie.

Les pensions du gouvernement

- Le maximum de la SV et du SRG combinés, pour un célibataire,

est inférieur à la somme marquant le seuil de la pauvreté. Étant donné que la plupart de femmes âgées vivant seules ne disposent d'aucun autre revenu, nombreuses sont celles qui sont dans le besoin.

- Les prestations du Régime de pensions du Canada sont proportionnelles aux gains de carrière. Les femmes tendent en général à recevoir des salaires peu élevés, même celles qui travaillent depuis toujours; en conséquence, elles ne toucheront probablement pas le montant maximal de la pension (laquelle, dans tous les cas, correspond à 25% seulement de la moyenne des gains de carrière). Les femmes qui arrêtent de travailler pour élever leurs enfants ne sont pas autorisées à déduire les périodes de gains nuls ou moindres lors du calcul de la moyenne de leurs gains (sauf au Québec où les cotisants peuvent retrancher les années consacrées à l'éducation des enfants jusqu'à l'âge de sept ans).
- Environ 23% de la main-d'oeuvre féminine travaille à temps partiel. Et bien qu'elles cotisent au RPC, leur pension est calculée sur la base des gains touchés et non d'un salaire fictif complet.
- Le RPC/RRQ prévoit le versement de prestations au conjoint survivant d'un cotisant. A la mort de ce dernier, le conjoint touche des prestations correspondant à 60% de la pension de retraite. Mais si le conjoint, lequel ne cotise à aucun régime, meurt le premier, le cotisant continue de recevoir la pension entière.
- L'allocation au conjoint permet aux femmes de 60 à 65 ans de toucher la SV et le SRG si leur mari reçoit déjà ces prestations. Mais les femmes célibataires et démunies n'y ont pas droit avant 65 ans.
- Les femmes non salariées ne cotisent pas au RPC/RRQ. Elles n'ont donc pas le droit de toucher une pension de retraite en vertu de ces régimes.

Le système de pensions privé

- Très peu de femmes salariées participent à des régimes de retraite privés. 34% comparé à 51% de la main-d'oeuvre masculine.
- La plupart des régimes privés permettent l'immobilisation et la dévolution des cotisations de l'employé seulement après dix années de service. Un travailleur qui cesse son emploi avant de satisfaire à ces conditions a habituellement le droit de recevoir un remboursement de ses cotisations majorées d'un petit intérêt, mais il perd la contribution de son employeur et ne recevra aucune pension de celui-ci au moment de sa retraite. Comme il est courant que les

femmes changent d'emplois plus fréquemment que les hommes, les dispositions de dévolutions habituelles ont de sérieuses conséquences sur les pensions de retraite des femmes.

- Un employé qui a accompli une certaine durée de service ouvrant droit à pension chez un employeur ne peut, en général, pas transférer ses droits chez un autre employeur lorsqu'il change de travail. Un employé ayant eu divers emplois après avoir satisfait aux conditions de dévolution d'un régime de retraite d'un employeur particulier, peut toucher une pension de retraite de ce dernier mais celle-ci sera calculée à partir des gains reçus chez cet employeur seulement. Sa pension sera en conséquence moins élevée que si elle avait été calculée sur la base des gains finals de carrière et du nombre total des années de service chez tous ses employeurs. Le fait de ne pas pouvoir transférer les droits acquis affecte les femmes plus que les hommes car elles changent plus souvent d'emploi qu'eux.
- Les travailleurs à temps partiel sont en général exclus des régimes de retraite privés.
- La majorité des régimes de retraite privés ne prévoient pas de prestations de conjoint survivant.
- Les régimes privés ne prévoient pas le partage des crédits de pensions entre les conjoints en cas de divorce, bien que dans certains procès de divorce, il a été question du partage des pensions entre les époux. (Le RPC/RRQ permet le partage des crédits de pensions acquis par l'un des conjoints ou par les deux, au cours de leur mariage, entre eux en deux parties égales, à la dissolution du mariage si l'un des conjoints en fait la demande.)
- Les régimes privés ne tiennent pas compte du fait que les femmes n'ont pas un cours de carrière aussi régulier que celui des hommes et ne comportent pas de clause de retranschement.

Les économies personnelles et les investissements

- Le fait que les femmes gagnent en général des salaires inférieurs à ceux des hommes ne leur permet pas d'économiser ou d'investir en vue de leur retraite. Les programmes gouvernementaux comme les régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER) offrent des exonérations d'impôts à ceux qui les utilisent mais les personnes dont les salaires se situent dans les tranches d'impôts les plus élevées sont celles qui en profitent le plus. Comme les salaires des femmes se placent dans les tranches d'impôts les plus basses, celles-ci sont moins encouragées que les hommes à économiser dans ces régimes.

- Celles qui ont réussi à placer de l'argent dans ces régimes sont souvent lésées par rapport aux hommes en ce qui concerne le montant des rentes versées. Lorsqu'un épargnant ferme son compte de REER, il a le choix d'investir dans un fonds enregistré de revenu de retraite ou de se faire rembourser sous forme de rentes. Le montant de la rente est calculé d'après l'espérance de vie et vu que les femmes vivent en moyenne plus longtemps que les hommes, les rentes qu'elles reçoivent sont moins élevées. Une femme qui a économisé une certaine somme d'argent en vue de sa retraite touchera une rente mensuelle inférieure à celle d'un homme qui a épargné le même montant. (Les régimes de retraite privés à cotisations fixées d'avance lèsent les femmes de la même manière. Une employée qui a versé des cotisations égales à celles d'un homme, touche une pension inférieure bien que les règlements de la Commission canadienne sur les droits de la personne stipulent qu'une telle discrimination est contraire à la Loi canadienne sur les droits de la personne.)

Quelles sont les solutions?

De nombreuses recommandations ont été faites en vue de modifier le système canadien d'assurance-vieillesse, certaines visent à améliorer la situation des femmes, d'autres veulent corriger les faiblesses du système qui affectent les femmes beaucoup plus que les hommes. Nous pensons qu'il n'est pas de notre ressort de proposer des changements dans les programmes gouvernementaux comme les REER, lesquels ont été conçus afin d'aider les gens à économiser en vue de leur retraite. Étant donné qu'un système d'assurance-vieillesse adéquat se doit d'assurer un revenu suffisant à tous, ces programmes d'épargne peuvent être considérées comme une option offerte à ceux qui veulent bénéficier d'un revenu de retraite plus élevé.

Toutefois, il est important de noter que plus le revenu d'une personne est élevé, plus cette personne est capable d'économiser ou d'investir. Tant que les salaires des femmes seront inférieurs à ceux des hommes, la plupart des femmes ne pourront pas épargner en vue de leur retraite. Il faut aussi remarquer que presque toutes les pensions sont reliées d'une certaine manière aux revenus. Le système de pensions le plus juste du monde lèsera quand même les femmes si leurs salaires restent en bas de l'échelle salariale. Il est donc très importants que les lois actuelles concernant des salaires égaux pour des emplois à valeur égale soit rigoureusement appliquées et que des lois similaires soient mises en vigueur dans les juridictions qui ne les ont pas encore adoptées.

Réforme du système de pensions privé

- Certaines propositions recommandent la création de régimes de retraite privés obligatoires. Tous les employeurs, du

moins ceux ayant un certain nombre d'employés, seraient tenus d'instaurer un régime de retraite pour tous leurs employés. Cette solution résoudrait le problème des personnes non assurées, les femmes en particulier. Toutefois, les petites entreprises pourraient objecter le coût trop élevé d'un tel système et nombreuses sont les femmes qui travaillent dans de petites entreprises.

- La proposition d'un régime privé obligatoire est habituellement reliée à une forme de REER ou de régime de retraite à cotisations fixées d'avance. Dans le cas de ces derniers, les cotisations des employeurs et des travailleurs s'accumulent au cours des années de service. Ces cotisations, majorées d'un intérêt quelconque, sont reversées sous forme de rente lorsque l'employé prend sa retraite. Parce que les femmes vivent plus longtemps que les hommes, les REER et les régimes à cotisations fixées d'avance versent des rentes plus élevées aux hommes même si les femmes ont cotisé le même montant (voir plus haut). Il a été recommandé que les rentes soient calculées à partir de tables de mortalité ordinaire de façon que les rentes versées soient les mêmes pour les hommes et les femmes appartenant au même groupe de population.
- D'autres propositions préconisent une meilleure transférabilité des droits à pension ainsi qu'une dévolution plus rapide dans les régimes privés. Ceci serait surtout utile pour les femmes qui occupent des emplois manuels mais seulement si elles participent toutes à des régimes privés.
- La principale recommandation concernant spécialement les femmes, porte sur des prestations de survivant obligatoires. Selon cette proposition, tous les régimes couvrant les travailleurs manuels seraient tenus de prévoir des prestations de survivant. Les deux époux auraient l'option d'y renoncer au moment de la retraite en signant un accord écrit à cet effet. Des prestations de survivant obligatoires seraient utiles aux femmes dont le mari participe à un régime de retraite privé, mais encore, seulement si la pension est versée dans sa totalité. Étant donné qu'à l'heure actuelle un mariage sur trois finit par un divorce, de nombreuses femmes n'ont rien à attendre d'une telle proposition.
- Il a été recommandé que le partage des crédits de pensions soit obligatoirement inclus dans les régimes privés. Pour l'instant, le partage a été accordé lors de certains procès de divorce par des tribunaux provinciaux qui ont décidé que les pensions faisaient partie des biens familiaux et devaient de ce fait être réparties entre les deux conjoints au même titre que les autres biens familiaux.
- Certains régimes privés couvrent les travailleurs à temps partiel. Il est recommandé que le champ d'application s'étende à tous ces travailleurs.

Réforme du système de pensions public

- Afin d'assurer un revenu suffisant aux pensionnés de la SV et du SRG ne touchant pas d'autres prestations, il a été recommandé que le total de ces deux pensions combinées soit augmenté de sorte que le montant versé à un célibataire soit supérieur à la somme marquant le seuil de la pauvreté. Les avis sont partagés en ce qui concerne l'attribution de cette augmentation. Certains favorisent une hausse de la pension de SV, d'autres recommandent que le SRG soit majoré. Nombreux sont ceux qui favorisent une augmentation des prestations du RPC/RRQ; par exemple, que le montant de la pension passe de 25 à 50% du salaire industriel moyen (ou même plus). Étant donné que le RPC/RRQ assure pratiquement tous les employés canadiens et garantit le transfert des cotisations de même qu'une dévolution immédiate, de nombreux experts considèrent l'extension du RPC/RRQ comme étant la meilleure solution.
- Il a été recommandé en outre que la clause de retranchement appliquée dans le Régime de rentes du Québec soit aussi incluse dans le Régime de pensions du Canada, de sorte que les femmes qui arrêtent de travailler temporairement pour s'occuper de leurs enfants ne soient pas pénalisées dans le montant de leur pension. Cette clause de retranchement a été proposée depuis quelque temps mais pour être appliquée une telle modification doit obtenir l'accord des deux tiers des provinces ayant les deux tiers de la population. L'Ontario, qui dispose du droit de veto en raison de son importante population, a refusé de donner son accord.
- Le RPC/RRQ permet le partage des pensions en deux parties égales entre les deux conjoints en cas de divorce. Il a été suggéré que le partage se fasse même s'il n'y a pas de divorce. La moitié des cotisations du mari, par exemple, pourraient être portée au nom de l'épouse non salariée. L'inconvénient de cette solution est qu'une pension prévue pour une personne serait ainsi divisée en deux. De plus, si l'un des époux prend sa retraite avant l'autre, le couple ne recevra que la moitié de la pension. Une autre solution serait que les crédits de pensions du RPC/RRQ soient partagés en deux parties égales entre les conjoints lorsqu'ils atteignent tous deux l'âge de la retraite et que chacun des époux touche une pension basée sur la moitié de leurs crédits totaux.

Le partage des crédits s'appliquerait même si les deux conjoints sont employés. Il faudrait alors réduire la pension de celui gagnant le salaire le plus élevé et augmenter celle du conjoint dont le salaire est plus bas.

- Les recommandations concernant les prestations de survivant du RPC/RRQ suggèrent que celles-ci soient versées à l'un des époux lorsque l'autre meurt. Le cotisant recevrait alors une pension de survivant au lieu de sa pension de

retraite si son épouse non cotisante meurt avant lui, de la même manière qu'elle recevrait des prestations de survivant lors du décès de son mari. Le montant de la pension de survivant correspondrait à 60 ou 65% de la pension entière. D'autres personnes recommandent que les prestations de survivant s'élèvent à 100% de la pension de retraite entière.

Les femmes au foyer et le RPC/RRQ

Diverses propositions ont été faites pour que les femmes au foyer participent au Régime de pensions du Canada. Ces recommandations sont énoncées ci-dessous:

- Les cotisations volontaires. Selon ce système, les femmes au foyer seraient libres de verser des cotisations au RPC. Mais cette proposition a suscité plusieurs objections. Le RPC est un régime obligatoire fondé sur les gains des travailleurs. Du fait que les femmes au foyer ne touchent pas de salaire, il faudrait déterminer une base de calcul des cotisations et des prestations. Elles pourraient verser l'équivalent des cotisations maximales des travailleurs autonomes. Mais un grand nombre de travailleurs, des femmes en majorité, ne versent pas le maximum des cotisations et de ce fait ne touchent pas le plafond des pensions parce que leurs salaires sont trop bas. Et on ne permet pas à ces travailleurs de payer des cotisations volontaires leur permettant de recevoir une pension plus importante.
- Le montant des cotisations, et, par conséquent, de la pension, pourrait se baser sur un salaire fictif -- disons la moitié du salaire industriel moyen. Mais si les contributions sont volontaires, seules les femmes dont le mari gagne un bon salaire peuvent se permettre d'y contribuer. Un tel système est discriminatoire envers les femmes disposant de faibles ressources.
- On pourrait encourager les hommes à contribuer au nom de leur épouse. Par exemple, lorsqu'un homme remplit sa déclaration d'impôts, s'il veut obtenir une exonération d'impôts pour son épouse à charge, il doit verser des cotisations au nom de celle-ci. Cette solution étant facultative, il a été objecté que certains maris choisiraient de ne pas contribuer.
- Une autre solution serait de prélever les cotisations des ménagères des fonds publics. Les femmes pourraient accumuler des crédits de pension sans avoir à verser des cotisations tant que les enfants ont moins de sept ans. Par la suite, si elles décident de ne pas travailler en dehors de chez elles, leur mari serait tenu de contribuer.

- Une telle proposition devient inutile si la clause de retranchement est mise en application. Elle aurait aussi pour conséquence de diminuer la pension des femmes qui gagnent des salaires supérieurs au salaire industriel moyen, car au lieu de soustraire les années consacrées à l'éducation des enfants lors du calcul de la moyenne de leurs gains, elles devraient les compter avec un salaire inférieur à celui qu'elles touchent habituellement.
- En termes généraux, un certain nombre d'objections ont été formulées en ce qui concerne la participation des ménagères au RPC/RRQ. Il a été noté que presque toutes les propositions exigent la contribution du mari, renforçant ainsi l'assujettissement financier des femmes à leurs maris. De plus, les femmes qui participent au marché du travail le font car elles n'ont pas le choix financièrement, en plus, elles sont censées s'occuper de leur intérieur. Ce travail supplémentaire ne leur donnerait pas droit à une pension tandis que les femmes qui choisissent de ne pas travailler en dehors de chez elles en bénéficieraient. Cette recommandation a été critiquée parce qu'elle renforce l'idée que la condition de femme au foyer à temps complet se limite aux femmes dont le mari touche un salaire élevé. Qui plus est, il a été souligné que le fait de verser une pension aux ménagères à plein temps mais pas aux personnes salariées effectuant les mêmes tâches en plus, est injuste pour ces dernières et déprécie leur contribution en tant que ménagères et employées salariées, en outre, il constitue un encouragement à ne pas participer au marché du travail.
- Il faut souligner qu'ici "les travaux de ménage" ne comprennent pas l'éducation des enfants. Cette question aurait été réglée au moyen de la clause de retranchement. Nous considérons comme travaux de ménage, les tâches comme la cuisine, le ménage, la lessive, etc. qui doivent être effectuées par une femme ou un homme au foyer à temps plein, ou par une personne travaillant en dehors de chez elle à temps partiel ou à temps complet.
- Il a aussi été question des femmes dont les enfants ont grandi et qui se retrouvent seules à la suite d'un divorce ou d'un veuvage. Ces femmes ont probablement du mal à trouver du travail à cause de leur âge. Il est donc recommandé de leur verser une pension adéquate constituée de la SV et du SRG.



À la suite de réformes de la loi de la famille et de règlements de divorces donnant gain de cause à l'une partie aussi bien qu'à l'autre pour ce qui est du partage des biens communs, la question du partage des biens du couple à la retraite et de ses Régimes Enregistrés d'Épargne Retraite a soulevé beaucoup d'intérêt. Le conjoint qui réclame sa part de ces biens part du principe que comme leur salaire qu'ils se partageaient quand ils étaient mariés, leur pension qui constitue en somme une forme de salaire reporté, doit également être partagée. Les cotisations d'un régime de pension ou d'un REER représentent un revenu auquel on renonce alors qu'on est jeune afin d'en bénéficier dans les années à venir.

Si une femme peut désormais prétendre à une part des biens que son conjoint détient à leur séparation, c'est grâce d'une part aux jugements rendus dans des cas distincts, et d'autre part, aux lois passées par les gouvernements provinciaux. Le présent dossier s'attachera à décrire brièvement les lois passées par les gouvernements provinciaux sur le partage des pensions, et soumettra quelques suggestions aux femmes qui attendent actuellement leur part de biens à la suite d'un divorce. Il est toutefois important de se rappeler que quelques femmes ont obtenu une part des biens conjugaux ou du REER du couple, ou encore une compensation pour perte de pension ou de prestations (REER), bien qu'elles aient obtenu le divorce sous une juridiction qui ne reconnaît pas clairement le droit de la femme à de tels biens.

Nous commencerons par décrire quelques-uns des termes que l'on rencontre fréquemment au cours de discussions à ce sujet:

"Biens familiaux ou matrimoniaux"

Certains biens que le couple possède peuvent être partagés en deux parts égales presque automatiquement. D'autres, devront être considérés un à un. Les biens dont le couple a fait l'acquisition et qui sont utilisés par lui et par ses enfants comme le fait normalement une famille, seront considérés comme biens familiaux. Ce serait le cas pour la voiture familiale par opposition à une voiture qui serait utilisée exclusivement pour affaires.

"Biens commerciaux ou biens d'affaires"

Il s'agit là de biens auxquels la femme n'a pas automatiquement droit. Il vaut donc mieux les exclure des biens familiaux. La principale différence entre ces deux genres de biens étant que les biens familiaux sont plus faciles à réclamer que les autres. En règle générale les biens familiaux ou matrimoniaux se partagent facilement alors que ce n'est pas le cas pour les autres biens. Une femme ne pourrait prétendre à une part des biens commerciaux que pour des raisons justifiables aux yeux de la loi. Par exemple, si l'argent investi dans les biens en question était le sien à l'origine et n'avait jamais été confié à son mari. Une réclamation pourrait également se justifier s'il était évident qu'il serait injuste que la femme ne bénéficie pas des biens commerciaux soit parce que son mari a dilapidé le reste de leurs biens, soit parce qu'elle a contribué directement aux biens en question ou à leur valorisation. Toutefois, comme cela ne peut pas toujours être prouvé en cour, une réclamation justifiée ne prévaut pas toujours en cour.

"Renonciation par contrat"

Il s'agit là du fait de signer un contrat tel un accord de séparation, un contrat entre époux ou un document libératoire signifiant que l'on renonce à toute revendication. Ainsi on peut abandonner tous ses droits à une pension en signant un accord de cession. Néanmoins ce genre de document n'est pas valable dans le cas de régimes de pension statutaires, tels le Régime de Pension du Canada ou les caisses de retraite de la fonction publique bénéficiant d'un statut spécifique.

"Acquisition"

Un bien acquis est un bien que l'on possède ou sur lequel on exerce un contrôle. Une promesse de paiement à un certain âge ne constitue pas un bien acquis car on ne peut garantir que l'on sera vivant à l'âge prévu pour recevoir ledit paiement. De nombreuses pensions ne sont pas acquises parce qu'elles sont soumises à certaines conditions telles celle d'avoir passé au moins 10 ans au service de la compagnie ou d'avoir atteint un certain âge (voir aussi la définition de "Acquisition" dans le glossaire).

LOIS PROVINCIALES

Alberta: Matrimonial Property Act, Lois de l'Alberta, 1978, c.22

Cette loi ne traite pas spécifiquement du sujet des pensions. Elle établit toutefois que les biens qu'un des époux a acquis avant le mariage demeurent sa propriété exclusive. Cependant la valeur supplémentaire qu'un bien acquiert pendant la durée du mariage fait l'objet d'un partage égal entre les époux. Les biens acquis par héritage ou à titre gratuit restent la propriété de l'époux bénéficiaire. Par conséquent, une femme ne peut revendiquer d'une pension

que la valeur supplémentaire qu'elle aurait acquise pendant la durée du mariage. Cette pension doit en outre être acquise, sinon aucune revendication n'est possible sauf si l'on a contribué à ladite pension ou si le conjoint qui possède la pension est coupable de manoeuvres frauduleuses. Une renonciation à ses droits par contrat est également possible.

Colombie-Britannique: "Family Relations Act" Lois révisées de la Colombie-Britannique 1979, c. 121

Cette loi considère les pensions comme biens familiaux à être partagés en deux parts égales. Même les pensions non acquises peuvent être réclamées. La cour ordonne alors à l'administrateur du régime de pension - par exemple l'entreprise qui emploie le pensionné - de verser directement à l'épouse sa part de la pension quand celle-ci devient exigible. Les pensions acquises peuvent être partagées immédiatement. Il est possible de renoncer à ses droits à une pension en signant un contrat.

Manitoba: "Marital Property Act" Lois du Manitoba, 1978, c. 24

Aux yeux de la loi les pensions sont des biens commerciaux. La nécessité du partage des biens doit être prouvée. Les pensions non acquises ne peuvent être partagées. Renonciation par contrat.

Nouveau-Brunswick: "Marital Property Act" Lois du Nouveau-Brunswick, 1980, c.M-1.1

Les pensions sont dites biens matrimoniaux à moins qu'elles aient été reçues en cadeau du conjoint, ou acquises avant le mariage, ou encore si ce sont simplement des biens d'affaires. La cour peut même octroyer à une épouse

une partie d'un bien qui n'est pas un bien matrimonial s'il est jugé que le partage des seuls biens matrimoniaux serait injuste envers elle. Les pensions non acquises pourraient être partagées mais aucun juge n'a encore statué sur ce sujet (en autant que sache l'auteur). La renonciation par **contrat** est possible.

Terre-Neuve: "Matrimonial Property Act", Lois de Terre-Neuve, 1979, c.32

Nouvelle-Écosse: "Matrimonial Property Act" Lois de la Nouvelle-Écosse, 1980, c.9

Île-du-Prince-Édouard: "Family Law Reform Act" Lois de L'Île-du-Prince-Édouard, 1978, c.6

Ontario: "Family Law Reform Act" Lois de l'Ontario, 1978, c.2

Les pensions ne constituent pas des biens familiaux. Les pensions non acquises ne sont pas considérées par la loi. La renonciation par contrat est possible. L'expérience a prouvé en Ontario qu'une pension ne sera partagée selon les prévisions de la loi visant la propriété que si l'un des conjoints touche une pension ou a des biens acquis comme ce serait le cas dans le cadre d'un REER.

Québec: Code Civil, Livre III, Titre IV.

Les biens acquis pendant la durée du mariage peuvent être partagés entre les époux. Ce partage peut se faire sous trois régimes:

- a) La société d'acquêts: ce régime est celui qui est imposé à tous les couples qui n'ont pas signé un contrat de mariage. Les pensions constituent un bien personnel et ne peuvent être partagés qu'à titre exceptionnel.
- b) La communauté de biens: ce régime découle d'un contrat de mariage. Les pensions constituent des biens personnels et ne sont pas partagés. Toutefois, le code

provisoire suggère que la communauté de biens soit "re-payée" ou qu'une compensation soit versée pour la valeur de la pension accumulée à partir d'un actif qui aurait été versé à la communauté de biens selon l'usage. Ainsi, une épouse peut indirectement revendiquer une partie de la pension.

c) La séparation de biens: chaque conjoint conserve tous les droits à ses biens et son conjoint ne peut en revendiquer une part. Ce régime peut aussi être institué par contrat.

Saskatchewan: "Matrimonial Property Act" Lois de la Saskatchewan, 1979, c.M-6.1
Un jugement a été rendu par la Cour d'appel de la Saskatchewan au sujet du partage d'une pension sous l'ancienne loi. Dans ce cas l'épouse n'a pas obtenu gain de cause. Toutefois, la Cour a précisé que ce jugement n'excluait pas qu'à l'avenir une épouse puisse partager une pension. La nouvelle loi n'étant pas plus précise que l'ancienne dans son texte, il se peut qu'une épouse ait le droit de réclamer le partage d'une pension, mais la chose n'est pas certaine. Néanmoins, un amendement de la loi sur les prestations de pension (Pension Benefits Act) entré en vigueur le 1^{er} juillet 1981 a eu pour effet d'annuler la protection assurée aux prestations de pension par cette loi contre certaines revendications quand celles-ci sont faites en vertu de la Loi sur les biens matrimoniaux ("Matrimonial Property Act"). Il en découle donc que les biens de pension peuvent être considérés comme biens matrimoniaux.

Résumé de la situation

En Colombie-Britannique où la législation dans ce domaine est excellente, une épouse a automatiquement droit à 50% de la pension de son mari. Sous d'autres

elle pourrait n'avoir droit à aucune revendication à moins que la pension en question soit acquise, ou que son avocat présente son cas de manière très convaincante. Elle pourrait également obtenir au lieu de la pension une compensation pécuniaire mais le montant de celle-ci pourrait être insatisfaisant. Dans un cas par exemple, une femme n'a obtenu que 5 000 \$ de compensation. Cette somme n'était absolument pas égale à la pension dont elle aurait pu bénéficier.

On peut cependant prendre certaines mesures pour se protéger contre de telles éventualités. On peut par exemple signer un contrat entre époux, donnant le droit à la femme de revendiquer une part de la pension de son mari. Ce contrat devra être écrit car les conventions verbales n'ont aucune valeur dans le domaine de la loi de la famille. Toutefois, il se peut que l'épouse ne touche jamais cette pension si son époux ne la touche pas. Une femme peut également souscrire à un Régime Enregistré d'Épargne Retraite. Cependant il faut quand même avoir l'argent voulu pour souscrire à un régime de ce genre, et qui plus est, le produit d'un REER ne sera probablement pas aussi élevé qu'une pension.

En cas de séparation ou de divorce l'épouse peut renoncer à revendiquer une part de la pension de son époux en signant un accord de cession. Elle peut également s'enquérir auprès de son avocat pour savoir si la question du partage de la pension a été réglée. En tout cas elle peut demander à son avocat de poursuivre les négociations jusqu'à une solution satisfaisante.

Il est bon de se mettre au courant des prévisions de la loi fédérale concernant le partage des crédits de pension dans le cadre du Régime de Pension du Canada.

On peut par exemple réclamer l'égalisation des cotisations à la pension. Dans ce cas on établit la moyenne des cotisations de la femme et du mari au Régime et chaque époux reçoit une pension comme si ce montant moyen était le montant réel qu'il avait contribué au Régime. Ce procédé est généralement favorable à l'épouse qui a quitté le marché du travail pour élever ses enfants, ou qui touche moins que son mari étant donné qu'en général les femmes touchent 60% de ce que touchent les hommes. Une femme peut réclamer une pension en vertu du Régime de Pension du Canada même si elle n'y a pas contribué. Il faut toutefois qu'elle fasse une demande de partage des crédits de pension dans les trois ans qui suivent la dissolution ou l'annulation légale du mariage, et pour être admissible à recevoir ces crédits elle doit avoir vécu au moins trois ans avec son mari.

NOTE: Les renseignements contenus dans ce dossier ont été puisés dans l'ouvrage intitulé MATRIMONIAL PROPERTY LAW IN CANADA publié par Alastair-Bisset-Johnson, LL.M., et Winifred H. Holland, LL.B., 1980, Burroughs and Co.

On peut également se référer à l'article rédigé par Hart D. Clark pour le Conseil Consultatif canadien sur le statut de la femme, intitulé "Background Paper on Features of Interest and Concern to Women in the Canadian Retirement Income System" Octobre 1980, pages 42-53.



Comme dans beaucoup d'autres domaines de politique publique au Canada, ce sont les gouvernements fédéral et provinciaux qui sont responsables du programme législatif et du règlement du revenu de retraite. Si l'on prend en considération certains secteurs de réformes, il faut alors trouver à quel échelon gouvernemental on a affaire.

Loi de l'impôt sur le revenu

Selon la loi de l'impôt sur le revenu, le gouvernement fédéral précise les conditions pour l'enregistrement des régimes de retraite. Les cotisations de l'employé et de l'employeur à un régime de retraite enregistré sont exonérées d'impôt. Pour qu'un régime soit enregistré, il faut que l'employeur cotise. Les conditions d'enregistrement sont publiées dans une circulaire d'informations et comprennent l'âge de la retraite (60 à 70 ans), le niveau des prestations (un maximum de 70 pour cent du salaire moyen des trois dernières années jusqu'à un maximum de 60 000 \$), les niveaux de cotisations du régime, etc.

Loi sur la sécurité de la vieillesse

Le gouvernement fédéral peut agir seul pour amender la Loi sur la sécurité de la vieillesse.

Régime de pensions du Canada et Régime de rentes du Canada

Les gouvernements fédéral et provinciaux sont tous deux responsables du Régime de pensions du Canada (RPC). Pour que le RPC soit amendé il faut le consentement du gouvernement fédéral, ainsi que des deux-tiers des provinces (Québec compris) représentant deux-tiers de la population du Canada. En vertu de ce règlement, l'Ontario a donc droit de veto pour toute modification apportée au RPC.

Le Québec, qui a choisi d'avoir son propre Régime de rentes (RRQ), identique au RPC, est le seul compétent en matière de régime de retraite. Pour que tout le pays bénéficie d'un traitement identique, en particulier à la lumière de la clause de transférabilité du RPC/RRQ, il est préférable de s'assurer qu'il y ait des clauses identiques dans le RPC/RRQ.

En vertu de la Loi sur le Régime de pensions du Canada, toute province peut se retirer du RPC en donnant un préavis de 3 ans et mettre sur pied son propre régime.

Loi sur les prestations de pension

Le gouvernement fédéral et six provinces (Nouvelle-Écosse, Ontario, Québec, Manitoba, Saskatchewan et Alberta) ont promulgué des lois sur les pensions. Au Nouveau-Brunswick une loi sur les normes des prestations de pension a été présentée et est à l'heure actuelle (septembre 1981) à l'étude. La loi sur les prestations de pension traite certains aspects du régime tels l'acquisition, le blocage des cotisations, les conditions de solvabilité, les rapports actuariels, les états financiers et des explications sur le régime.

Les femmes doivent noter qu'il existe des conditions d'acquisition maximales fixées par la loi. Dans la plupart des juridictions, il faut avoir 45 ans et 10 ans de participation au régime. Au Manitoba, toutefois, les conditions d'acquisition sont 10 ans d'états de service et dans la Saskatchewan lorsque l'âge plus les états de service sont égaux à 45. Au Nouveau-Brunswick le projet de loi s'inspire de celui de la Saskatchewan pour ce qui est de l'acquisition. Au Saskatchewan, la loi oblige aussi à une rente réversible. Cependant, les prestations du survivant sont fixées à 50 pour cent de celles du membre du régime.

Législation sur les droits de la personne

La loi sur les droits de la personne ou sur la paye égale prévoit qu'aucune discrimination en fonction du sexe ne sera faite dans les régimes d'avantages sociaux de l'employeur (y compris les pensions) dans aucune juridiction. Depuis l'adoption de cette loi, l'usage qui voulait que l'âge de la retraite ou l'échelle des prestations varient selon le sexe est devenu illégal et a pratiquement disparu.

Seuls le gouvernement fédéral, en vertu de la "Loi canadienne sur les droits de la personne", et le gouvernement ontarien, en vertu de la "Loi sur les normes de l'Emploi", ont publié des règlements dans lesquels ils expliquent en détails leurs exigences. Au Nouveau-Brunswick, la Commission des droits de la personne a sorti des directives qui éclaircissent les conditions de non-discrimination.

Au Québec, la clause sur la non-discrimination en fonction du sexe dans les régimes d'avantages sociaux dans la "Charte des droits et libertés de la personne" n'est pas encore en vigueur (septembre 1981). Une ébauche de directives a été publiée au Manitoba; dans la Saskatchewan on prévoit des règlements.

En vertu des règlements du fédéral, de l'Ontario, et d'après les directives du Nouveau-Brunswick, plusieurs exceptions sont permises à la non-discrimination en fonction du sexe dans les régimes de pensions de l'employeur. Hormis ces exceptions, les cotisations au régime de retraite, les dispositions et les prestations doivent être les mêmes pour les deux sexes. Les règlements autorisent des prestations différentes dans le cas d'un régime de retraite volontaire, l'employé payant tout, ou dans le cas d'une clause ajoutée volontairement au régime. Des prestations différentes suivant le sexe peuvent être aussi versées si on change les prestations de retraite pour un mode de paiement facultatif. En vertu de la loi ontarienne et des directives du Nouveau-Brunswick, les sommes payées en vertu d'un régime de retraite à cotisation fixée d'avance peuvent être moins élevées pour les femmes. En vertu de la loi fédérale, les sommes payées doivent être les mêmes pour les deux sexes. Au Manitoba, l'ébauche de règlements adopte de façon générale le modèle fédéral.

Au Nouveau-Brunswick, les directives en vertu du Code des droits de la personne énoncent comme discriminatoires les usages suivants:

- Différence dans le règlement d'admissibilité au régime de retraite selon le sexe et l'état matrimonial.
- Age de la retraite ou dispositions différents selon le sexe.
- Variation des prestations selon l'état matrimonial ou le sexe. Ceci ne s'applique pas aux prestations en vertu d'un régime à cotisations fixées d'avance.
- Différents taux de cotisation de l'employé selon le sexe ou l'état matrimonial.

Tous les cas cités ci-dessus sont également interdits d'après les règlements ontariens et fédéraux.

LES FEMMES ET LES PENSIONS DE RETRAITE: UNE BIBLIOGRAPHIE ANNOTÉE



Canada. Groupe d'étude sur la politique de revenu de retraite. Le système de revenu de retraite au Canada: problèmes et possibilités de réforme. Ottawa: Approvisionnement et services Canada 1980. 2 volumes.

Le chapitre 16 du volume I est consacré aux femmes et aux pensions bien que les conséquences du système de revenu de retraite canadien sur les femmes soient mentionnées dans tout le rapport. Le chapitre insiste surtout sur les implications qu'auraient sur les femmes les différentes options de réforme et passe en revue brièvement d'autres façons d'améliorer la situation des femmes. Dans le volume 2, l'appendice 15 contient "Quelques observations sur les prestations aux survivants dans les régimes de pensions", par Hart D. Clark. Contrairement à beaucoup d'autres pays, le Canada n'a aucune loi indiquant quels devraient être les droits des survivants dans les régimes des employeurs.

Clark, J.I. "Le système de retraite pour les personnes âgées au Canada." Revue internationale de la Sécurité sociale n° 28, 1975: 122-128.

Dans cet article sont analysées l'organisation et l'administration des régimes de retraite du gouvernement. On y traite des niveaux de revenu des bénéficiaires, des différences existant dans les prestations entre les hommes et les femmes et de la question de la retraite anticipée.

Rapport Confirentes (Comité d'étude sur le financement du Régime de rentes du Québec et sur les régimes supplémentaires de rentes). Le comité Cofirentes avait pour tâche de revoir le financement du RRQ, d'analyser les rapports actuariels du Régime et d'évaluer le rôle des régimes de retraite publics et privés. Le comité a recommandé une augmentation des cotisations maximales du RRQ jusqu'à concurrence de 37½% du plafond plus élevé des gains, une meilleure acquisition (quand l'âge et la participation au régime équivalent à 35) et l'utilisation des gains que la caisse de retraite privée a en excédent pour accroître les prestations des travailleurs en activité et à la retraite.

Collins, Kevin. Les femmes et les pensions de retraite. Toronto: Le Conseil canadien de développement social, 1978, p. 254

Les femmes et les pensions de retraite porte sur la situation économique des femmes âgées, thème qui permet de passer en revue leur situation réelle, leur pension de retraite, leur régime d'épargne-retraite et les autres possibilités concernant leur pension. On parle également des prestations aux survivants, du congé de maternité, des droits existant en ce qui concerne la pension de retraite en cas de séparation des conjoints et leur rapport avec le système de pensions privé. On y présente une série de conseils à propos des systèmes de pensions privés et publics.

Cooper, H. Keith et Collin C. Mills. Canada at the Pension Crossroads. Étude et rapport préparés par Financial Executives Research Foundation. New York: 1978. p. 221.

Bien que ce rapport ne parle que très peu des femmes, il contient malgré tout quelques pièces utiles; la plus intéressante compare les régimes de pensions canadiens avec celui de 15 autres pays. L'annexe K est un résumé, très pratique, des lois et réglementations fédérales et provinciales relatives aux régimes de pensions privés.

Canada. Santé et bien-être social du Canada. Comité consultatif sur le régime de pensions du Canada. Conditions de cotisations minimales en vue des prestations de survivants et d'invalidité. Ottawa: Santé et bien être social du Canada: juin 1980. 16 pages.

Ce rapport discute des conditions requises en vertu du RPC pour bénéficier des prestations d'invalidité et estime que des changements spécifiques dans les conditions d'admissibilité sont nécessaires.

Canada. Santé et bien-être social du Canada. Comité consultatif sur le régime de pensions du Canada. Rapport sur l'indexation des prestations. Ottawa: Santé et bien-être social du Canada: juin 1980. 10 pages.

Le comité dit que le gouvernement fédéral est dans l'obligation, pour maintenir le pouvoir d'achat des personnes âgées, d'indexer toutes les prestations d'assurance-vieillesse, du supplément de revenu garanti et du régime de pensions du Canada. La difficulté réside à trouver l'indexation adéquate.

Canada. Santé et bien-être social du Canada. Comité consultatif sur le régime de pensions du Canada. Rapport sur les âges de la retraite. Ottawa: Santé et bien-être social du Canada: juin 1980. 45 pages.

Ce rapport reconnaît expressément que les normes de départ à la retraite sont différentes chez les femmes. Il donne des chiffres statistiques sur l'âge de départ à la retraite de femmes assurées par un régime de pensions privé; le rapport procure aussi des renseignements équivalents sur les hommes.

Canada. Santé et bien-être social du Canada. Comité consultatif sur le régime de pensions du Canada. Études sur les objectifs du RPC. Ottawa: Santé et bien-être social du Canada: novembre 1978. 12 pages.

Ce rapport souligne les objectifs du RPC et explique dans quelles mesures le programme les atteint. Il est également indiqué dans le compte rendu que dans certains secteurs le régime est injuste, par exemple en excluant les travailleurs saisonniers et les travailleurs à domicile. De plus, le rapport révèle que le maximum des prestations aux survivants est plus élevé dans le Régime de rentes du Québec que dans le Régime de pensions du Canada.

Canada. Sénat. Comité spécial sur les politiques d'âge de la retraite. Retraite sans douleur. Ottawa: Approvisionnement et Services Canada, 1979. 152 pages.

Le chapitre V de ce rapport est consacré aux femmes et à la retraite. D'après les résultats de son enquête, le comité recommande que les régimes de retraite privés soient contraints à assurer des prestations suffisantes aux survivants, que les prestations de retraite amassées par l'un des deux conjoints pendant n'importe quelle période du mariage soient partagées de façon égale, que toutes les lois interdisant aux femmes, que leur conjoint emploie dans une affaire non incorporée, de cotiser aux RPC/RRQ soient abolies et que les gouvernements fédéral et provinciaux s'attaquent à supprimer toute discrimination pouvant exister contre les femmes dans le secteur des retraites.

Dulude, Louise. Les femmes et la réforme des régimes de pension. Ottawa: Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, mars 1981. 113 pages.

Le but de ce rapport est "de féminiser le débat sur le régime de pensions du Canada" de façon que les femmes puissent discuter de A jusqu'à Z les questions à l'ordre du jour. L'auteur décrit le régime de retraite et ses problèmes sans faire appel au jargon habituel. De plus, elle essaie de déterminer de façon précise ce qu'un régime de retraite devrait procurer aux femmes pour répondre à leurs besoins et quelles réformes peuvent être réalisées pour que toutes les femmes bénéficient de pensions justes et suffisantes.

Dulude, Louise. Vieillir au féminin. Ottawa: Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, 1978. 150 pages.

Ce rapport porte sur la vie des femmes pendant leur âge mûr et leur vieillesse. Au Canada, parmi le million et plus de veuves et de célibataires ayant plus de 55 ans, au moins les deux-tiers vivent de revenus se situant sous le seuil de pauvreté. De façon tout à fait attendue, le rapport examine dans quelles mesures les différentes sources de revenu des femmes sont suffisantes et passe en revue les possibilités existant pour améliorer leur situation matérielle. On insiste sur le besoin urgent de leur garantir un revenu annuel suffisant et de réaliser d'autres réformes.

Dulude, Louise. "Women and Pensions" dans Pensions: Passport to Poverty. Toronto: Conseil de planification sociale du Toronto métropolitain, 1979. pp. 38-50. N'est plus disponible en français.

Ce dossier met en évidence la situation actuelle des femmes qui sont à la retraite, les différentes sources de revenu disponibles et les changements qui pourraient être apportés pour améliorer leur situation et pour que les femmes jeunes à l'heure actuelle bénéficient d'un revenu suffisant au moment de leur retraite. Dulude conclut en disant que le système de retraite privé n'est pas une bénédiction pour les Canadiennes. Certains observateurs ont donc conclu que la solution serait peut-être d'élargir grandement le RPC et le RRQ.

Conseil économique du Canada. Perspectives 2030: l'avenir du régime de retraite. Ottawa: Approvisionnements et services. 144 pages.

Ce rapport essaie de traiter de façon claire la question de la retraite. En un premier temps, on examine le système actuel de revenu de retraite en établissant un lien avec les tendances démographiques. Puis on analyse quelles implications ont les différents systèmes de retraite sur l'économie dans son ensemble, la clef de voûte de cette discussion étant la question des régimes privés contre les régimes publics. Bien qu'on reconnaisse que le revenu de retraite des femmes est "des plus insuffisants", les raisons de cette situation se situent bien au-delà des pensions de retraite. "Il serait donc impertinent au Conseil de faire des recommandations d'ensemble pour résoudre ces problèmes." (p. 108). Quelques solutions sont toutefois proposées, avec à l'appui un débat sur leurs points forts et leurs faiblesses à la page 109.

Ontario. Commission royale d'enquête sur le statut des régimes de pension en Ontario. 10 volumes. Toronto: 1981.

Volume 10, A Plan for the Future contient toutes les recommandations de la Commission. Le chapitre V se penche sur certains problèmes inhérents à la retraite: l'inflation, l'âge de la retraite, les règlements gouvernementaux, la constitution et les femmes. La Commission a fait les recommandations suivantes, recommandations qui s'appliquent directement aux femmes:

- on devrait se servir de barèmes identiques pour les hommes et les femmes pour calculer les prestations à payer en vertu du régime obligatoire; Recommandation 105.
- on devrait se servir de barèmes identiques pour les hommes et les femmes pour les prestations achetées pour tout régime de retraite à cotisations fixées d'avance et pour le régime d'épargne-retraite enregistré. Recommandation 106.
- on devrait considérer les pensions comme un revenu dans le cas d'une séparation des conjoints. Recommandation 145.
- Les recommandations 54 et 147 traitent des prestations aux survivants.

Volume III, chapitre 16 et Volume V, chapitre 8 traitent de façon approfondie des femmes et des dispositions de revenu de retraite.

Townson, Monica. "Les femmes et les pensions de retraite". Perception 3, 1980: 14-17

Article documentaire sur la pauvreté chez les femmes âgées qui explique les raisons de cette situation, y compris le fait que dans la vieille génération les femmes ne faisaient pas partie de la main-d'oeuvre rémunérée et ne bénéficiaient que de très peu de prestations en provenance de régimes publics. L'auteur note des carences dans les régimes de retraite des employeurs quant à l'acquisition, ainsi qu'un manque de transférabilité et une assurance très faible pour les femmes. De plus, la majorité des femmes exercent des métiers à bas salaire et sont, par conséquent, admissibles que pour de faibles prestations.

Les réformes proposées comprennent une meilleure acquisition, la transférabilité, l'introduction d'une clause de retranchement au RPC, la mise en application de "à travail égal salaire égal" et les mêmes chances de réussite. La possibilité d'une pension pour les femmes au foyer est écartée car elle est jugée de mauvais aloi, vu le fort taux de participation de la main-d'oeuvre féminine.

PUBLICATIONS SUPPLÉMENTAIRES

- Brown, D. "Sex Discrimination in Pension Plans." Dalhousie Law Journal.
4 1977: 189-200.
- Brown, Joan. "Retirement: A Penalty or a Promise?" Canadian Welfare.
Volume 51, n° 5, septembre 1975: 5-9.
- Brown, Joan. Quel choix nous est laissé? Politiques de retraite au Canada.
Le Conseil canadien de développement social, novembre 1975.
- Bryden, Kenneth. Old Age Pensions and Policy-making in Canada. Montréal:
McGill-Queen's University Press, 1974. 264 pages.
- Burse, M. "Divorced and widowed homemakers denied pension." Branching
Out 6, juin 1979: 6-7.
- Cloutier, J.E. The Distribution of Benefits and Costs of Social Security
in Canada, 1971 - 1975. Ottawa: Conseil économique du Canada, 1978.
69 pages.
- Gelber, Sylvia. "Equality in Pensions for Working Women." Women's Bureau
'73. Canada, Travail Canada. Bureau de la main-d'oeuvre féminine.
1974: 39-43.
- Gordon, Nancy M. The Treatment of Women in the Public Pension Systems
of Five Countries. Washington: The Urban Institute, 1978.
- Kerwin, Patrick. "Mandatory Retirement - Agism in Disguise." Travail
Canada. Juin 1977: 37-38.
- Lachance, Gilles et Burke, Stephen. "La Discrimination quant au sexe."
Les Régions de retraite au Québec. Bureau du Régime de Rentes du
Québec. Mai 1976, pp. XIII-XX.
- Menzies, June. The Canada Pension Plan and Women. Conseil consultatif
canadien de la situation de la femme, janvier 1974. 18 pages.
- "Pension credits for Women at home." Canadian Welfare 50, 1974: 25-26.
- Conseil consultatif de la Saskatchewan de la situation de la femme.
Dossier sur la femme au foyer et le Régime de pensions du Canada.
Mars 1975.



DOSSIER PENSIONS -
CNA
INTRODUCTION

Ce dossier contient des renseignements au sujet du système d'assurance-vieillesse canadien, de la situation de la femme à cet égard, et de certaines réformes qui pourraient améliorer cette situation. Ce dossier a pour but d'informer les Canadiennes du débat qui se déroule actuellement sur cette question afin de leur permettre d'y participer; et inversement, d'informer celles qui y participent déjà des questions intéressantes et concernant les femmes.

Nous tenons à exprimer nos remerciements au Comité national d'action sur le statut de la femme (National Action Committee on the Status of Women Charitable and Educational Trust) pour son soutien financier, et à la Fondation Jackman pour son aide à la réalisation de ce dossier.



LES PENSIONS
SITUATION DE FAIT

- * Plus de 55% de la main-d'œuvre salariée canadienne ne bénéficie d'aucun régime de pensions d'employeurs.
- * Plus de la moitié des régimes de pensions offerts par les employeurs ne prévoient pas de versement de prestations au conjoint survivant. Cela signifie qu'environ une femme sur quatre peut s'attendre à recevoir des prestations de survivant et dans la majorité des cas, le montant de ces prestations s'élève à la moitié de la pension originale.
- * En 1978, le revenu de 48% des femmes de plus de 65 ans était inférieur à \$4 000 par an.
- * En 1978, le revenu d'un célibataire pensionné vivant en Ontario était de \$3 828. D'après le Conseil canadien du développement social, en 1978, les personnes dont le revenu était inférieur à \$4 750 vivaient dans la pauvreté.
- * Seulement 8% des personnes âgées vivent dans des établissements; plus de la moitié vivent seules.
- * D'après une étude effectuée en 1976 par l'OCDE, le Canada se classe 14^e sur un total de 17 pays en ce qui concerne le montant des pensions versées aux retraités.
- * Un revenu minimal adéquat payable à la retraite devrait correspondre à 50% du salaire industriel moyen. (En avril 1981, le SIM était de \$18 000 par an.)
- * Les femmes constituent 72% de la main-d'œuvre à temps partiel du Canada. Les travailleurs à temps partiel bénéficient rarement, sinon jamais, de régimes de pensions d'employeurs.
- * Seulement 34% de la main-d'œuvre féminine participe à un régime d'employeurs, 22%, si on exclut les employées du secteur public. Certains employeurs prévoient des régimes de pensions pour certains groupes d'employés et pas pour d'autres.
- * Les femmes ont des emplois inférieurs et peu rémunérés. Leurs salaires équivalent à 60% de ceux des hommes. Cela signifie que leurs pensions de retraite seront inférieures à celles versées aux hommes bien qu'elles aient les mêmes besoins.

COMMENT SENSIBILISER L'OPINION PUBLIQUE À LA QUESTION DES PENSIONS

Voici 12 moyens qui vous permettront à vous ou à votre organisme de susciter et maintenir l'intérêt des gens envers cette question cruciale pour les femmes.

1. Organisez un atelier sur les pensions à l'intention de votre groupe. Servez-vous des documents contenus dans le dossier d'information du CNA comme exemple.
2. Préparez un dossier de coupures de journaux sur la question des pensions et des femmes. Distribuez des photocopies de ces coupures autour de vous.
3. Organisez un débat public sur le Régime de pensions du Canada. Faut-il étendre son champ d'application?
4. Demandez au service du personnel de votre compagnie d'organiser une séance sur les pensions à l'intention des femmes.
5. Préparez une liste des faits concernant la situation des femmes et des pensions à l'heure actuelle au Canada. Envoyez-la aux journalistes, recherchistes et rédacteurs de votre région.
6. Écrivez au membre de la Chambre des Communes ou de l'Assemblée de votre province afin de lui demander ce qu'il ou elle pense d'une augmentation des pensions en faveur des femmes. Proposez-lui de rencontrer son caucus pour faire un échange d'informations.
7. Exercez des pressions auprès du journal de votre localité pour que soit publiée une chronique hebdomadaire sur les pensions. Dites-leur que vous leur enverrez pour six mois de questions à répondre.
8. Faites de la recherche et écrivez des exposés sur la question des pensions. Prononcez-les vous-même ou rédigez-les pour d'autres personnes.
9. Demandez aux membres de votre famille, à vos amis et collègues de vous parler de leurs régimes de pensions. Quels revenus pensent-ils recevoir après 65 ans?
10. Invitez le ministre de la Santé et du Bien-être social à parler de la question des pensions dans le cadre d'une conférence publique qui serait organisée dans votre ville.
11. Invitez un spécialiste des pensions du secteur privé à s'adresser à votre groupe.
12. Écrivez à Stanley Knowles, M.P., pour le féliciter du travail qu'il a accompli en faveur des pensionnés. Demandez à faire partie de sa liste d'envoi.



Soixante et un pour cent du revenu des retraités canadiens provient de régimes publics de pensions: la Sécurité de la vieillesse (SV), le Régime de pensions du Canada (RPC) ou le Régime de rentes du Québec (RRQ), le Supplément de revenu garanti (SRG) ainsi que d'autres prestations complémentaires offertes par six provinces. Voici un aperçu des principales conditions d'admissibilité et des prestations de ces régimes.

Sécurité de la vieillesse (SV)

La pension de la SV est une prestation mensuelle non sujette à cotisation, versée à toute personne de 65 ans et plus qui remplit certaines conditions de résidence. Les personnes ayant résidé pendant 40 ans au Canada après l'âge de 18 ans* ont droit à la pension entière. Tous les trimestres, le taux de la pension est comparé avec l'indice des prix à la consommation et augmenté, s'il y a lieu. En septembre 1981, la pension de la SV s'élevait à \$214.86 par mois.

*Les personnes qui n'ont pas résidé au Canada pendant 40 ans, peuvent quand même recevoir la pension entière si elles sont arrivées au pays avant le 1er juillet 1977. Consultez le Précis sur les programmes de sécurité sociale publié par le ministère fédéral de la Santé et du Bien-être social.

Le Régime de pensions du Canada (RPC) ou le Régime de rentes du Québec (RRQ)

Le RPC est un régime obligatoire s'appliquant à presque tous les emplois exercés au Canada. Il fonctionne dans toutes les provinces sauf au Québec qui possède son propre régime de pensions semblable, le Régime de rentes du Québec (RRQ).

Les cotisations et les prestations du RPC/RRQ sont proportionnelles aux salaires. L'employeur et le salarié paient chacun 1.8% des gains cotisables. En 1981, les gains cotisables sont ceux compris entre l'exemption de base de l'année (EBA), s'élevant à \$1 400, et le maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (MGAP), fixé à \$14 700. Les cotisations du travailleur autonome s'élèvent à 3.6% de ses gains selon les mêmes limites. L'EBA et le MGAP sont augmentés annuellement en rapport avec l'indice industriel des salaires et traitements hebdomadaires.

Le RPC/RRQ verse des prestations pour compenser la perte de

revenu due à la retraite, à l'incapacité ou au décès. Le versement des prestations ne se fait pas de façon automatique, il faut en faire la demande. Les prestations sont indexées à l'indice des prix à la consommation.

La pension payable à la retraite s'élève à 25% de la moyenne ajustée des gains de carrière cotisables. En 1981, le plafond est fixé à \$274.31 par mois. Lors du calcul des prestations, certaines provisions permettent le retranchement d'un certain nombre de mois de gains modiques ou nuls. Le RRQ permet en outre d'exclure les années passées à élever les enfants jusqu'à l'âge de 7 ans.

Les crédits de pensions du RPC/RRQ peuvent être répartis entre les conjoints en cas de divorce ou d'annulation légale. Pour avoir droit à ce partage, les conjoints doivent avoir cohabité pendant au moins trois années consécutives et faire parvenir leur demande de partage dans les trois ans qui suivent la date de dissolution du mariage.

Lors du décès d'un cotisant, le conjoint survivant a le droit de recevoir une pension qui varie selon l'âge et les circonstances. Le conjoint survivant âgé de 45 à 64 ans, ou âgé de moins de 45 ans et qui est invalide ou a des enfants à charge, touche un montant fixe plus 37.5% de la pension réelle ou imputée du cotisant. Un conjoint survivant âgé de 65 ans ou plus (bénéficiant de ce fait de la SV), reçoit des prestations correspondant à 60% de la pension de retraite du cotisant.

Le RPC/RRQ verse par ailleurs une pension d'invalidité aux personnes atteintes d'une invalidité grave et prolongée de même qu'une prestation de décès à la succession d'un cotisant décédé

Supplément de revenu garanti (SRG)

Le SRG est versé aux pensionnés de la SV qui n'ont pas de revenu ou seulement un montant restreint de revenu. Le droit au supplément est déterminé par les gains de l'année précédente. Le maximum du SRG est réduit de un dollar par mois pour chaque deux dollars provenant mensuellement d'une autre source de revenu. En 1978, le SRG a été versé à 54% des Canadiens de 65 ans et plus. En septembre 1981, le plafond du SRG pour un célibataire ou une personne dont le conjoint ne bénéficiait pas de la SV ou de l'allocation au conjoint, s'élevait à \$215.72 par mois. Un mari et une femme, tous deux pensionnés, peuvent toucher chacun jusqu'à \$166.32 par mois. Les prestations du SRG sont elles aussi indexées à l'indice des prix à la consommation.

Allocation au conjoint (AAC)

De même que le SRG, l'AAC est versée aux personnes dont le revenu est modique, dans ce cas aux conjoints de pensionnés de la SV, qui ont entre 60 et 65 ans et qui satisfont aux conditions de résidence de la SV. En 1981, l'AAC n'est versée qu'au couple dont le revenu ne dépasse pas \$10 800.

L'AAC peut s'ajouter à la pension de la SV et au SRG sans toutefois dépasser un montant maximal fixé à \$381.18 en juillet 1981. Elle est également indexée à l'indice des prix à la consommation. A l'instar des autres programmes en faveur des démunis, tels le SRG et autres prestations provinciales, l'AAC est surtout versée aux femmes. Cependant, les femmes célibataires ou divorcées n'en bénéficient pas, de même que les veuves dont le conjoint ne recevait pas la SV.

Les programmes provinciaux

Six provinces allouent des prestations qui sont attribuées selon les revenus et qui s'ajoutent au SRG de l'administration fédérale. Les prestations les plus importantes proviennent des gouvernements de l'Alberta, l'Ontario et la Colombie Britannique. La Saskatchewan, le Manitoba et la Nouvelle-Écosse versent des prestations qui sont toutes inférieures à la moitié de celles versées par les trois gouvernements précédents. Les autres provinces du Canada n'offrent aucune prestations complémentaires.

Remarques

Il est important de vous rappeler que vous devez présenter vous-même votre demande de versement de prestations auxquelles vous avez droit. Vous pouvez obtenir des renseignements sur le RPC et la SV auprès des 150 bureaux régionaux des Programmes de la sécurité du revenu situés dans tout le Canada.

Le ministère du Revenu du Québec administre les cotisations et établit l'état des cotisants.

Les tableaux ci-joints indiquent les prestations auxquelles vous avez droit selon votre situation.

TABLEAU 1

Exemples fondés sur les régimes publics de pensions du Canada, Pension de Sécurité de la Vieillesse (SV), RPC/RRQ, Supplément de revenu garanti (SRG) et Allocation au conjoint (AAC) ainsi que sur les prestations provinciales complémentaires au 1^{er} juillet 1981.

	Mariés, tous deux plus de 65 ans Pas d'autre revenu	Célibataire, plus de 65 ans Pas d'autre revenu	Veuf-ve, plus de 65 ans Prestation pour le survivant RPC/RRQ, Pas d'autre revenu	Marié, 1 plus de 65 conjoint 60-65 ans Pas d'autre revenu
CANADA Régimes de base fédéraux dans quatre provinces: N.B. I.P.E. T.N. Québec	SV 214,86x2 429,72 SRG 166,32x2 332,64 Par mois 381,18x2 762,36 Revenu total annuel <u>\$9 148,32</u>	SV 214,86 SRG 215,72 Par mois 430,58 Revenu total annuel <u>\$5 166,96</u>	SV 214,86 Prestation maximale pour le survivant du RPC/RRQ 164,59 SRG 133,72 Par mois 513,17 Revenu total annuel <u>\$6 158,04</u>	SV 214,86 SRG 133,72 AAC 381,18 381,18 Par mois 762,36 Revenu total annuel <u>\$9 148,32</u>
ONTARIO Programme du revenu garanti de l'Ontario (GAINS) Revenu annuel minimum Marié: 10 846,04 Célibataire: 5 753,52	SV 214,86x2 429,72 SRG 166,32x2 332,64 Par mois 381,18x2 762,36 Annuel \$9 148,32 PRAGO (Prest. prov. complémentaires) 70,74x2 141,48 Par mois 451,96x2 903,84 Revenu total annuel <u>\$10 846,04</u>	SV 214,86 SRG 215,72 Par mois 430,58 Annuel \$5 166,96 PRAGO (Prest. prov. complémentaires) 48,88 Par mois 479,46 Revenu total annuel <u>\$5 753,52</u>	SV 214,86 Prestation maximale pour le survivant du RPC/RRQ 164,59 SRG 133,72 Par mois 513,17 Pas de prest. compl. Revenu total annuel <u>\$6 158,04</u>	SV 214,86 SRG 133,72 AAC 381,18 381,18 Par mois 762,36 Annuel \$9 148,32 PRAGO (prest. prov. compl.) 141,48 Par mois 903,84 Revenu total annuel <u>\$10 846,04</u>
ALBERTA Régime sur le revenu garanti Revenu annuel minimum Marié: 10 904,64 Célibataire: 6 026,76	SV 214,86x2 429,72 SRG 166,32x2 332,64 Par mois 381,18x2 762,36 Annuel \$9 148,32 Prest. prov. compl. 73,18x2 146,36 Par mois 454,36x2 908,72 Revenu total annuel <u>\$10 904,64</u>	SV 214,86 SRG 215,72 Par mois 430,58 Annuel \$5 166,96 Prest. prov. compl. 71,65 Par mois 502,23 Revenu total annuel <u>\$6 026,76</u>	SV 214,86 Prestation maximale pour le survivant du RPC/RRQ 164,59 SRG 133,72 Par mois 513,17 Pas de prest. compl. Revenu total annuel <u>\$6 158,04</u>	SV 214,86 SRG 133,72 AAC 381,18 381,18 Par mois 762,36 Annuel \$9 148,32 Prest. prov. compl. 146,36 Par mois 908,72 Revenu total annuel <u>\$10 904,64</u>

La plupart des prestations sont révisées le 1^{er} janvier et tous les trimestres d'après l'indice des prix à la consommation (IPC).

TABLEAU 1 (suite)	Mariés, tous les deux plus de 65 ans, l'un recevant le maximum des prestations du RPC/RRQ. Pas d'autre revenu.	Célibataire, plus de 65 ans, recevant des prestations moyennes du RPC/RRQ par sexe. Pas d'autre revenu.	
		Homme	Femme
CANADA Régimes de base fédéraux dans quatre provinces: N.B. I.P.E. T.N. Québec	SV 214,86 x 2 = 429,72 RPC/RRQ <u>274,31</u> 704,03 Revenu attribué du RPC/RRQ 137,15 chacun SRG réduit de 137,15 ÷ 2 pour chacun 166,32 - 68,57 = 97,75 SRG payable à chaque couple <u>195,50</u> Par mois 899,53 Revenu total annuel <u>\$10 794,36</u>	SV 214,86 RPC/RRQ <u>159,89</u> * (moy. mars 81) 374,75 SRG réduit de <u>159,89 ÷ 2</u> SRG 215,72 - <u>79,95</u> 135,77 Par mois 510,52 Revenu total annuel <u>\$6 126,24</u>	SV 214,86 RPC/RRQ <u>111,15</u> * (moy. mars 81) 326,01 SRG réduit de <u>115,15 ÷ 2</u> SRG 215,72 - 55,58 <u>160,14</u> Par mois 486,15 Revenu total annuel <u>\$5 833,80</u>
ONTARIO PRAGO Revenu annuel minimum Marié: 10 846,04 Célibataire: 5 753,52	SV, RPC/RRQ et SRG comme ci-dessus Par mois 899,53 Annuel 10 794,36 PRAGO (prest. prov. compl.) 51,72 p/a <u>4,31</u> Par mois 903,84 Revenu total annuel <u>\$10 846,08</u>	SV, RPC/RRQ et SRG comme ci-dessus 510,52 Pas de prest. compl. Revenu total annuel <u>\$6 126,24</u>	SV, RPC/RRQ et SRG comme ci-dessus 486,15 Pas de prest. compl. Revenu total annuel <u>\$5 833,80</u>
ALBERTA Régime sur le revenu garanti Revenu annuel minimum Marié: 10 904,64 Célibataire: 6 026,76	SV, RPC/RRQ et SRG comme ci-dessus Par mois 899,53 Annuel 10 794,36 Compl. provincial 110,28 p/a <u>9,19</u> Par mois 908,72 Revenu total annuel <u>\$10 904,64</u>	SV, RPC/RRQ et SRG comme ci-dessus 510,52 Pas de prest. compl. Revenu total annuel <u>\$6 126,24</u>	SV, RPC/RRQ et SRG comme ci-dessus 486,15 Annuel 5 833,80 Prest. prov. compl. 192,96 p/a <u>16,08</u> Par mois 502,23 Revenu total annuel <u>\$6 026,76</u>

* Les prestations moyennes du RPC/RRQ pour les femmes et les hommes ensemble étaient de 144,11 \$, environ 15,00 \$ sous la moyenne masculine et 33,00 \$ sous la moyenne féminine des prestations en mars 1981. Le fossé s'élargit au détriment des femmes à la suite de taux de variation dans les salaires.