

Québec, le 20 décembre 2007

Messieurs Denis Brière, Recteur  
Éric Beauce, Vice-recteur  
Bernard Garnier, Vice-recteur  
Edwin Bourget, Vice-recteur  
Michel Beauchamps, Vice-recteur  
Jean-Claude Dufour  
Claude Mailhot, Directeur  
Thierry Ollevier  
Mathieu Couillard

Mesdames Josée Germain, Vice-rectrice  
Monique Richer, Secrétaire générale

**Objet : Proposition permettant des économies directes et indirectes de l'ordre de \$ 52 millions/an pour l'Université Laval**

---

Mesdames, Messieurs,

Dans le cadre des négociations actuellement en cours, le Syndicat des employées et employés de l'Université Laval (SEUL-SCFP-2500) propose un régime de rétention du personnel couvert par son accréditation qui permettrait à l'Université Laval des économies directes récurrentes qui pourraient atteindre des sommes allant jusqu'à 2.1 millions/an. Bien que cette économie puisse être intéressante en soi, ce sont les économies indirectes qui sont les plus significatives.

La proposition syndicale permettrait de retarder l'âge de la retraite du personnel représenté par le SEUL-SCFP-2500 de manière significative. L'effet de cette mesure sur la caisse de retraite du Régime de retraite des employées et employés de l'Université Laval (RREEUL) est évalué à \$ 10 millions/an pour un hypothèse de prise de retraite retardée d'une année et demie pour l'ensemble des cohortes. Cette hypothèse est réaliste compte tenu de la proposition qui permettrait à l'ensemble du personnel de 55 ans et plus de retarder la prise effective de retraite.

Cet effet est d'autant plus significatif que le taux de rendement, (6.6%), ciblé par la récente hypothèse de rendement du RREEUL a de forte probabilité de ne pas être atteint d'ici la prochaine évaluation actuarielle prévue au 31 décembre 2009 et ce, en raison des conditions économiques prévisibles à moyen terme et du seuil de rendement atteint à ce jour ( 2.44%, excluant les placements immobiliers représentant 13% des

actifs de la caisse). Dans ces conditions, le déficit de capitalisation à la charge de l'Université Laval atteindrait une somme variant entre \$20 et \$30 millions selon les

estimations que nous avons fait réaliser (voir pièce jointe). Dans l'hypothèse où un tel déficit serait encouru, cela affecterait la performance de l'Université et celle-ci pourrait alors être privée par le ministère de l'Éducation de sa subvention à la performance de +/- \$ 40 millions.

À court terme, la proposition syndicale permettrait donc des économies directes de l'ordre de \$ 2 millions / an, une première économie indirecte de l'ordre de \$ 10 millions / an en raison de l'impact positif de la mesure sur le régime de retraite et, enfin, dans la mesure où un déficit est évité en raison de cette proposition, à une dernière économie indirecte de l'ordre de \$40 millions supplémentaire à partir de la prochaine évaluation actuarielle dans la mesure où le Gouvernement du Québec maintient les conditions d'obtention de la prime à la performance.

La proposition syndicale comporte certains avantages pour le personnel que nous représentons, mais le principal avantage est pour l'Université Laval. Cette proposition est assortie de certaines conditions dont des conditions salariales qui demeurent à négocier mais qui dans leur ensemble sont raisonnables.

Nous osons espérer que cela saura vous intéresser et c'est pourquoi nous joignons à la présente les études actuarielles que nous avons fait réaliser pour étayer nos propos. Vous retrouverez également notre proposition intégrale.

Bien à vous,

Luc Brouillette  
Président  
SEUL-SCFP-2500

p.j. Études actuarielles  
Proposition



Québec, le 20 décembre 2007

Monsieur Luc Brouillette  
Président  
SYNDICAT DES EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES DE L'UNIVERSITÉ LAVAL  
Pavillon Alphonse-Desjardins  
Local 3578  
UNIVERSITÉ LAVAL  
SAINTE-FOY (Québec) G1K 7P4

Objet : Régime de retraite des employés et employées de l'Université Laval (RREEUL)  
Risque de déficit, impact financier et mesure de rétention proposée

---

Monsieur,

À votre demande, j'ai examiné les risques de déficit de capitalisation lors de la prochaine évaluation actuarielle du RREEUL prévue pour le 31 décembre 2009 ainsi que les impacts financiers que cela aurait pour l'Université. J'ai également considéré l'impact que pourrait avoir en contrepartie la mesure de rétention proposée par votre syndicat (voir également à ce sujet le document ci-annexé produit plus tôt ce mois-ci). Je présente ci-après les résultats de mon analyse.

#### **A) Risque de déficit et impact financier**

Les deux principaux facteurs qui sont les plus susceptibles d'affecter l'expérience du régime à court terme sont les suivants :

1. taux de rendement de la caisse ;
2. âge de retraite des participants.

Nous analysons chacun de ceux-ci ci-après.

1. Taux de rendement de la caisse

Soulignons tout d'abord un changement de réglementation récent qui accentue le risque lié au taux de rendement. En effet, suite à l'adoption du règlement d'exclusion<sup>1</sup> pour les villes, universités et C.P.E., l'actif des régimes de retraite doit maintenant être évalué selon sa valeur marchande et non plus selon une valeur « lissée », qui

---

<sup>1</sup> « Règlement modifiant le Règlement sur la soustraction de certains régimes de retraite à l'application de certaines dispositions de la Loi sur les régimes complémentaires de retraite », édicté le 13 décembre 2006.



Monsieur Luc Brouillette  
20 décembre 2007

2

permettait auparavant d'amortir sur plusieurs années les gains et pertes sur les placements. Il en résulte donc une volatilité beaucoup plus grande des rendements pris en compte aux fins des évaluations actuarielles.

À titre d'illustration, mentionnons que lors de l'évaluation au 31 décembre 2006, la valeur marchande de l'actif au RREEUL était de 36,7 millions \$ supérieure à sa valeur « lissée », un écart équivalent à environ 8 % de la valeur marchande. Cette « marge de sécurité » appréciable a donc maintenant disparu.

Rappelons ensuite les faits saillants pertinents du contexte économique et financier actuel :

- Baisse du taux directeur de la Réserve fédérale américaine de 50 points en septembre dernier (première baisse depuis mai 2003)
- Incertitude sur le marché immobilier américain
- Force du dollar canadien et faiblesse générale du dollar américain
- Crise de crédit mondiale provoquée par le marché des prêts hypothécaires
- Risques de récession aux Etats-Unis (quoique les analystes ne sont pas tous unanimes à ce sujet)
- Retour d'une très grande volatilité des marchés boursiers.

Avec une telle toile de fond, on comprendra que le risque est assez élevé de ne pas atteindre en 2007, 2008 et 2009 le taux de rendement de 6,6 % retenu comme hypothèse lors de l'évaluation actuarielle au 31 décembre 2006.

Pour 2007, on sait déjà que le taux de rendement de la caisse au 30 novembre n'était que de 2,44 %. Pour 2008 et 2009, la situation pourrait vraisemblablement s'améliorer graduellement, quoique cela soit loin d'être certain. Afin d'illustrer l'impact de déficits éventuels, nous avons considéré les deux scénarios suivants, que l'on peut qualifier de relativement optimistes compte tenu des circonstances.

|            | <b>Taux de rendement</b> |             |             |
|------------|--------------------------|-------------|-------------|
|            | <b>2007</b>              | <b>2008</b> | <b>2009</b> |
| Scénario 1 | 2,5 %                    | 4,0 %       | 6,6 %       |
| Scénario 2 | 2,5 %                    | 6,6 %       | 6,6 %       |



Monsieur Luc Brouillette  
20 décembre 2007

3

En supposant des revenus annuels (autres que les revenus de placements) de 12 millions \$ et des déboursés de 25 millions \$, nous avons projeté, au 31 décembre 2009, un déficit de 33 millions \$ avec le Scénario 1 et de 21 millions \$ avec le Scénario 2, au chapitre de l'hypothèse de taux de rendement. De tels déficits devraient être amortis sur une période de 15 ans, ce qui représente 3,4 millions \$ par an dans le cas du Scénario 1 et 2,2 millions \$ par an dans le cas du Scénario 2. En pourcentage de la masse salariale de 2010, il s'agit d'environ 6 % dans le premier cas et de 3,5 % dans le second cas.

## 2. Âge de retraite des participants

Lors de l'évaluation actuarielle au 31 décembre 2006, l'hypothèse d'âge de retraite fut modifiée afin de refléter l'expérience récente ainsi que les attentes à moyen et à long terme pour les différentes cohortes de participants.

Cette hypothèse est assez réaliste et il n'y a aucune raison de croire que la réalité puisse différer matériellement de ce qui est prévu, sauf si des actions spéciales sont prises à cet effet. La mesure de rétention proposée par votre syndicat, qui est discutée ci-après, constitue une telle action.

### **B) Mesure de rétention proposée**

La mesure de rétention proposée par votre syndicat est analysée en détail dans le document ci-joint. Je me contenterai donc d'en rappeler ici les principaux impacts financiers :

- Gain financier pour l'employeur provenant de retraites à un âge plus élevé au cours des quelques prochaines années. La valeur présente de ce gain fut évaluée à environ 2 millions \$.
- Gain financier pour l'employeur provenant d'une modification à l'hypothèse d'âge de retraite à plus long terme lors de l'évaluation actuarielle du 31 décembre 2009. Ainsi, si la mesure de rétention permet de hausser l'hypothèse d'âge de retraite moyenne de 1,5 ans, le gain pour l'employeur se chiffrerait à environ 10 millions \$.

Les gains financiers mentionnés ci-dessus sont, à la base, des gains pour le RREEUL. Mais dans une situation fort probable de déficit, ils deviennent des gains pour l'employeur car ils viennent réduire les sommes que celui-ci doit verser puisqu'il est responsable du « solde du coût ».



Monsieur Luc Brouillette  
20 décembre 2007

4

**C) Sommaire et conclusion**

Compte tenu du contexte économique et financier actuel, on peut fort vraisemblablement s'attendre à un déficit de capitalisation du RREEUL de l'ordre de 20 à 30 millions \$ lors de la prochaine évaluation actuarielle au 31 décembre 2009. Cela entraînerait pour l'Université des contributions additionnelles au régime de 2 à 3 millions \$ par an sur les 15 années suivant l'évaluation. En 2010, il s'agit de 3,5 % à 6 % de la masse salariale.

En contrepartie, une mesure de rétention proposée par le syndicat permettrait de réduire l'ampleur des déficits probables. L'impact financier positif de cette mesure fut évalué à environ 12 millions \$.

N'hésitez pas à me contacter pour toute information complémentaire à ce sujet.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

A handwritten signature in cursive script that reads 'Michel Beaulieu'.

Michel Beaulieu, f.i.c.a., f.s.a.

Pièce jointe



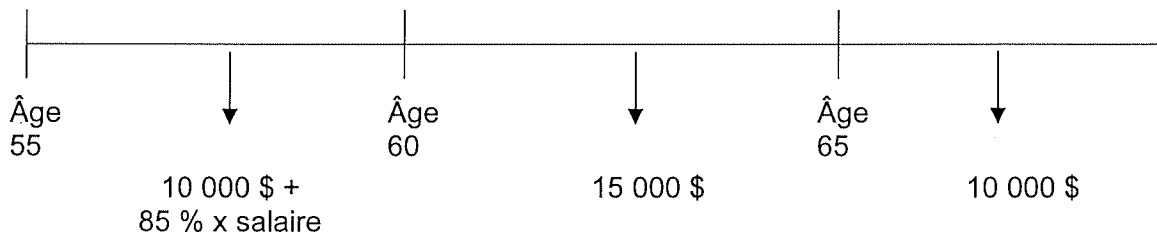
## Mesure de rétention à l'intention des employés et employées de l'Université Laval

Décembre 2007

---

### 1. Introduction

Les allocations de retraite suivantes sont actuellement versées en vertu de l'alinéa b) de l'article 33.03 de la convention collective (telle que modifiée par lettre d'entente) :



La demande syndicale est de considérer l'âge du début de la retraite progressive, lorsqu'il y a lieu, au lieu de l'âge de retraite « complète ». Les avantages pour chacune des parties seraient les suivants :

#### Employés

- ↳ Flexibilité accrue dans le choix de l'âge de retraite, puisqu'il ne serait plus obligatoire de prendre une retraite « complète » avant 60 ans afin de bénéficier de l'allocation plus élevée.

#### Employeur

- ↳ Ressources disponibles plus longtemps dans un contexte de rareté de main-d'œuvre.
- ↳ Gain financier puisque l'employeur est responsable du « solde du coût » du régime de retraite.

Nous calculons ci-après le gain financier pour l'employeur dans le cas d'un employé retardant sa retraite de 1, 2 ou 3 ans. Nous ne considérons pas des périodes de 4 ou 5 ans puisque les employés visés dépasseraient alors, en moyenne, le maximum de 35 années de service créditées au régime de retraite.



## 2. Formule de calcul du gain financier pour l'employeur

Nous déterminons tout d'abord le gain pour le régime de retraite (GR).

$$\begin{aligned} \text{GR} = & \text{Cotisations salariales additionnelles} \\ & + \text{Cotisations patronales additionnelles} \\ & + \text{Paiements de rente non versés} \\ & + \text{Variation du passif à la fin de la période} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{GR} = & \text{Cotisations salariales additionnelles} \\ & + \text{Cotisations patronales additionnelles} \\ & + \text{Paiements de rente non versés} \\ & + \text{Passif s'il n'y avait pas de prolongement d'emploi} \\ & - \text{Passif lorsqu'il y a prolongement d'emploi} \end{aligned}$$

Nous considérons ensuite le gain pour l'employeur (GE), à l'aide des formules suivantes :

$$\begin{aligned} \text{GE} = & \text{GR} \\ & - \text{Cotisations patronales additionnelles} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{GE} = & \text{Cotisations salariales additionnelles} \\ & + \text{Paiements de rente non versés} \\ & + \text{Passif s'il n'y avait pas de prolongement d'emploi} \\ & - \text{Passif lorsqu'il y a prolongement d'emploi} \end{aligned}$$

Nous tiendrons compte également du fait que le paiement en vertu de l'article 33.03 b) ne sera pas effectué au même moment lorsqu'il y a prolongement d'emploi, et qu'il sera basé sur un salaire plus élevé s'il y a prolongement.

## 3. Données

Les données utilisées sont basées sur celles présentées en page 35 du rapport d'évaluation actuarielle au 31 décembre 2006 (copie jointe en Annexe B). Les employés visés sont ceux du groupe d'âge 55-59 et ayant au moins 20 années de service (on suppose que ceux ayant moins de service seraient peu visés par la mesure). Ainsi, les données utilisées sont les suivantes :

Salaire moyen : 40 000 \$

Service moyen à 60 ans : 32



#### 4. Hypothèses

La plupart des hypothèses utilisées sont également extraites du rapport d'évaluation actuarielle au 31 décembre 2006 et sont les suivantes :

|                            |   |
|----------------------------|---|
| Taux de rendement :        | 6,6 %   |
| Augmentations salariales : | 3,4 %   |
| Indexation des rentes :    | 2,2 % (en pondérant par le service des employés concernés les deux taux présentés dans le rapport d'évaluation) |
| Mortalité :                | Table UP-1994 (nous avons supposé une projection de celle-ci jusqu'en 2015)                                     |

Forme de rente moyenne (en supposant que tous ont un conjoint à la retraite) :

|   |   |
|---|---|
| Participant masculin :                      | rente réversible à 53 % au conjoint et garantie 5 ans dans tous les cas |
| Participant féminin :                       | rente réversible à 45 % au conjoint et garantie 5 ans dans tous les cas |
| Homme âgé de trois ans de plus que la femme |   |

N'ayant pas de données sur la répartition par sexe des participants, nous avons supposé 50 % hommes et 50 % femmes. Cette hypothèse n'a toutefois que très peu d'impact sur les résultats obtenus.

#### 5. Calcul du gain financier pour l'employeur

Sur la base des formules, données et hypothèses présentées ci-dessus, nous avons calculé le gain financier pour l'employeur lorsqu'un employé qui atteint l'âge de 60 ans retarde sa retraite de 1, 2 ou 3 ans. Le détail de nos calculs est présenté en Annexe A et le sommaire des résultats obtenus est le suivant :

| Employé qui retarde sa retraite de | Gain financier pour l'employeur |
|------------------------------------|---------------------------------|
| 60 à 61 ans                        | 19 452 \$                       |
| 60 à 62 ans                        | 38 520 \$                       |
| 60 à 63 ans                        | 58 319 \$                       |



Bien entendu, le gain total pour l'employeur dépendra du nombre d'employés qui retarderont leur retraite, des caractéristiques de chacun de ces employés et du nombre d'années de prolongement.

La population visée à moyen terme (c'est-à-dire sur un horizon de 5 ans) est celle des employés dont l'âge au 31 décembre 2006 se situait entre 55 et 60 ans. Sur la base des données présentées en Annexe B, on peut formuler les commentaires suivants au sujet de cette population :

- ↪ La mesure devrait viser assez peu les employés ayant moins de 20 années de service crédité (rente trop faible pour inciter à une retraite, même progressive, avant 60 ans).
- ↪ La mesure devrait également avoir peu d'impact dans le cas des employés ayant 35 années ou plus de service crédité (atteinte du maximum reconnu en vertu du régime de retraite).
- ↪ Il reste donc les 99 employés dont le service crédité se situe entre 20 et 35 années.

Si on suppose, à titre d'illustration, que 15 % des 99 employés mentionnés ci-dessus retarderont leur retraite complète d'une année, 25 % de deux années et 15 % de trois années, on obtient alors le gain financier total suivant pour l'employeur :

|  |                     |
|--|---------------------|
| $99 \times 15 \% \times 19\,452 \$ = 15 \times 19\,452 \$ =$ | 291 780 \$          |
| $99 \times 25 \% \times 38\,520 \$ = 25 \times 38\,520 \$ =$ | 963 000 \$          |
| $99 \times 15 \% \times 58\,319 \$ = 15 \times 58\,319 \$ =$ | <u>874 785 \$</u>   |
| <b>TOTAL</b>   | <b>2 129 565 \$</b> |

## 6. Autre gain financier pour le régime de retraite et pour l'employeur

En plus du gain financier discuté ci-dessus, une hausse de l'âge moyen de retraite aurait également comme effet à moyen terme de réduire tant la cotisation d'exercice de l'employeur au régime de retraite que le passif actuariel. En effet, l'hypothèse de taux de retraite (voir Annexe C) pourrait éventuellement être modifiée par l'actuaire, entraînant ainsi des économies substantielles pour le régime de retraite et pour l'employeur.

## ANNEXE A - Calcul du gain financier pour l'employeur

### Prolongement de 60 ans à 63 ans

|  | t = 0        | t = 1/2      | t = 1 1/2    | t = 2 1/2    | t = 3          | Valeur avec<br>intérêt à t = 0 |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|----------------|--------------------------------|
| <u>Salaire</u> .....                         | 40 000,00 \$ | 40 000,00 \$ | 41 360,00 \$ | 42 766,24 \$ | 42 766,24 \$   |                                |
| Cotisations salariales (6%)                  |              | 2 400,00 \$  | 2 481,60 \$  | 2 565,97 \$  |                | 6 766,31 \$                    |
| + Paiements de rentes non versés             |              | 31 195,00 \$ | 31 881,29 \$ | 32 582,68 \$ |                | 86 951,79 \$                   |
| + Passif sans prolongement                   |              |              |              |              | 375 323,00 \$  | 309 837,20 \$                  |
| - Passif avec prolongement                   |              |              |              |              | -425 152,00 \$ | -350 972,11 \$                 |
| + Coût art. 33,03 b) sans prolongement       | 44 000,00 \$ |              |              |              |                | 44 000,00 \$                   |
| - Coût art. 33,03 b) avec prolongement       |              |              |              |              | -46 351,10 \$  | -38 263,83 \$                  |
| <b>Gain financier total pour l'employeur</b> |              |              |              |              |                | <b>58 319,36 \$</b>            |

### Prolongement de 60 ans à 62 ans

|  | t = 0        | t = 1/2      | t = 1 1/2    | t = 2          | Valeur avec<br>intérêt à t = 0 |
|--|--------------|--------------|--------------|----------------|--------------------------------|
| <u>Salaire</u> .....                         | 40 000,00 \$ | 40 000,00 \$ | 41 360,00 \$ | 41 360,00 \$   |                                |
| Cotisations salariales (6%)                  |              | 2 400,00 \$  | 2 481,60 \$  |                | 4 579,25 \$                    |
| + Paiements de rentes non versés             |              | 31 195,00 \$ | 31 881,29 \$ |                | 59 180,64 \$                   |
| + Passif sans prolongement                   |              |              |              | 382 554,00 \$  | 336 649,78 \$                  |
| - Passif avec prolongement                   |              |              |              | -416 079,00 \$ | -366 151,98 \$                 |
| + Coût art. 33,03 b) sans prolongement       | 44 000,00 \$ |              |              |                | 44 000,00 \$                   |
| - Coût art. 33,03 b) avec prolongement       |              |              |              | -45 156,00 \$  | -39 737,55 \$                  |
| <b>Gain financier total pour l'employeur</b> |              |              |              |                | <b>38 520,15 \$</b>            |

### Prolongement de 60 ans à 61 ans

|  | t = 0        | t = 1/2      | t = 1          | Valeur avec<br>intérêt à t = 0 |
|--|--------------|--------------|----------------|--------------------------------|
| <u>Salaire</u> .....                         | 40 000,00 \$ | 40 000,00 \$ | 40 000,00 \$   |                                |
| Cotisations salariales (6%)                  |              | 2 400,00 \$  |                | 2 324,52 \$                    |
| + Paiements de rentes non versés             |              | 31 195,00 \$ |                | 30 213,87 \$                   |
| + Passif sans prolongement                   |              |              | 388 859,00 \$  | 364 783,30 \$                  |
| - Passif avec prolongement                   |              |              | -405 713,00 \$ | -380 593,81 \$                 |
| + Coût art. 33,03 b) sans prolongement       | 44 000,00 \$ |              |                | 44 000,00 \$                   |
| - Coût art. 33,03 b) avec prolongement       |              |              | -44 000,00 \$  | -41 275,80 \$                  |
| <b>Gain financier total pour l'employeur</b> |              |              |                | <b>19 452,08 \$</b>            |

## ANNEXE B – Données sur les participants

### Tableau extrait du rapport d'évaluation actuarielle du régime de retraite au 31 décembre 2006

#### Répartition des participants actifs par groupe d'âge et par période de services validés au 31.12.2006

| Âge             | Années de service crédité |        |        |        |        |        |        |        | Total  |
|-----------------|---------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|                 | 0-4                       | 5-9    | 10-14  | 15-19  | 20-24  | 25-29  | 30-34  | 35+    |        |
| Moins de 20 ans |                           |        |        |        |        |        |        |        |        |
| 20 – 24         | 10                        |        |        |        |        |        |        |        | 10     |
|                 | 32 535                    |        |        |        |        |        |        |        | 32 535 |
| 25 – 29         | 78                        | 15     |        |        |        |        |        |        | 93     |
|                 | 34 801                    | 44 730 |        |        |        |        |        |        | 36 402 |
| 30 – 34         | 82                        | 24     |        |        |        |        |        |        | 106    |
|                 | 36 521                    | 42 220 |        |        |        |        |        |        | 37 811 |
| 35 – 39         | 57                        | 22     | 7      | 2      |        |        |        |        | 88     |
|                 | 36 881                    | 41 515 | 48 260 | 42 016 |        |        |        |        | 39 061 |
| 40 – 44         | 74                        | 39     | 29     | 34     | 6      | 1      |        |        | 183    |
|                 | 36 901                    | 41 091 | 41 615 | 41 121 | 48 197 | *      |        |        | 39 702 |
| 45 – 49         | 65                        | 38     | 35     | 54     | 25     | 61     | 15     |        | 293    |
|                 | 35 016                    | 39 431 | 40 401 | 40 444 | 39 016 | 39 592 | 36 857 |        | 38 621 |
| 50 – 54         | 46                        | 29     | 34     | 52     | 36     | 109    | 103    | 2      | 411    |
|                 | 34 745                    | 37 753 | 37 367 | 38 306 | 37 512 | 40 467 | 39 069 | 37 446 | 38 482 |
| 55 – 59         | 22                        | 18     | 15     | 43     | 21     | 34     | 44     | 12     | 209    |
|                 | 35 017                    | 36 696 | 38 769 | 38 606 | 38 291 | 37 862 | 42 090 | 42 978 | 38 907 |
| 60 – 64         | 4                         | 5      | 8      | 19     | 3      | 1      | 1      | 1      | 42     |
|                 | 36 590                    | 40 496 | 38 807 | 35 209 | 36 653 | *      | *      | *      | 37 443 |
| 65 +            |                           |        |        |        |        | 1      |        | 1      | 2      |
|                 |                           |        |        |        |        | *      |        | *      | 35 283 |
| <b>Total</b>    | 438                       | 190    | 128    | 204    | 91     | 207    | 163    | 16     | 1 437  |
|                 | 35 750                    | 40 296 | 40 009 | 39 152 | 38 781 | 39 796 | 39 713 | 41 571 | 38 503 |

\* Afin de respecter la confidentialité, la moyenne des salaires n'est pas indiquée.

## ANNEXE C – Hypothèses d'âge de retraite

Tableau extrait du rapport d'évaluation actuarielle  
du régime de retraite au 31 décembre 2006

### Taux de retraite

| Âge                      | Pourcentage |             |              |
|--------------------------|-------------|-------------|--------------|
|                          | 2007 à 2014 | 2015 à 2022 | 2023 et plus |
| 55                       | 25 %        | 17 %        | 13 %         |
| 56                       | 35 %        | 23 %        | 18 %         |
| 57                       | 25 %        | 17 %        | 13 %         |
| 58                       | 20 %        | 13 %        | 10 %         |
| 59                       | 20 %        | 13 %        | 10 %         |
| 60                       | 45 %        | 30 %        | 23 %         |
| 61 à 63 ans              | 15 %        | 13 %        | 8 %          |
| 64                       | 35 %        | 23 %        | 18 %         |
| 65 ans et plus           | 100 %       | 100 %       | 100 %        |
| Âge moyen de<br>retraite | 57,6 ans    | 59,0 ans    | 60,0 ans     |