

(2^e édition)

Portrait du marché de la retraite au Québec



Auteurs¹ | Gilbert Ouellet
Pierre Bégin
Pierre Plamondon
de la Direction de l'évaluation, de la statistique et de la révision

Secrétariat | Marjolaine Duval

Révision linguistique | Chantal Dussault

Date de parution | Mars 2010

Dépôt légal | 1^{er} trimestre 2010
Bibliothèque et Archives nationales du Québec

ISBN | 978-2-550-58541-1 (PDF)

1. Les auteurs de ce document se sont inspirés de travaux antérieurs réalisés par Claude Maheu.

Table des matières

Introduction	5
1. Évolution du marché de la retraite au Québec	7
1.1 Cohabitation de régimes de retraite universels et de régimes privés	7
1.2 Évolution historique des principaux programmes.....	8
1.3 Importance croissante des régimes privés	12
1.4 Évolution des flux annuels d'épargne-retraite	17
1.5 Accumulation de l'actif de retraite	20
2. Description des divers types de régimes privés de retraite.....	25
2.1 Régimes collectifs	26
2.1.1 Régimes d'accumulation de capital (enregistrés)	26
2.1.2 Régimes d'accumulation de capital (non enregistrés).....	33
2.1.3 Régimes d'accumulation de rentes (enregistrés)	36
2.1.4 Régimes d'accumulation de rentes (non enregistrés).....	39
2.2 Régimes individuels	41
2.2.1 Régime enregistré d'épargne-retraite (REER) individuel	41
2.2.2 Régime de retraite individuel (RRI).....	43
2.2.3 Autres formes d'épargne	44
2.3 Fonds d'investissement de travailleurs.....	45
2.4 Régime enregistré d'épargne-études (REEE).....	46
3. Couverture de la population active québécoise par un régime privé de retraite	49
3.1 Couverture selon le type de régime	49
3.1.1 Régimes collectifs	49
3.1.2 Régimes individuels	50
3.1.3 Couverture globale	51
3.2 Couverture par les régimes collectifs, selon le secteur	51
3.2.1 Secteur public.....	51
3.2.2 Secteur privé	54
3.3 Comparaison avec le reste du Canada	56
3.4 Constats sur le niveau de couverture et sur le potentiel d'atteinte d'un niveau adéquat de revenu à la retraite.....	57
3.5 Marché potentiel pour élargir la couverture	61
Conclusion	67
Bibliographie.....	69
Annexe - Sommaire des divers types de régimes de retraite et d'épargne en vue de la retraite	71

Introduction

À l'approche de la retraite, s'assurer d'un revenu adéquat pour ses vieux jours devient une préoccupation de premier plan. Du point de vue individuel, le travailleur vise à « maintenir son niveau de vie pendant toute la retraite¹ ». Du point de vue collectif, les gouvernements doivent voir à ce que les retraités aient un degré d'autonomie financière suffisant pour ne pas exercer une pression insoutenable sur les finances publiques.

Dans le cadre de son plan stratégique quinquennal 2006-2011, la Régie des rentes du Québec doit contribuer à l'élaboration de la politique gouvernementale en matière de sécurité sociale. La diffusion du *Portrait du marché de la retraite au Québec*, qui fait ressortir notamment les secteurs où la couverture est insuffisante, a pour objectifs de favoriser la discussion avec les principaux acteurs de cette politique gouvernementale et de mettre en évidence une dimension importante d'une telle sécurité : la sécurité financière à la retraite.

La première partie de ce document dresse l'évolution du marché de la retraite au Québec. Elle décrit d'abord les trois paliers du système de sécurité financière à la retraite en vigueur au Québec et en trace un portrait historique. Elle fait également une analyse globale de l'épargne-retraite au Québec ainsi que de son évolution depuis les années 1960. Cette analyse porte sur les différents programmes publics de retraite et de soutien du revenu des personnes âgées ainsi que sur les régimes privés mis à la disposition des employeurs et des travailleurs pour assurer à ces derniers un revenu adéquat à la retraite. De plus, pour les différents programmes et régimes, elle met en évidence l'évolution du nombre de cotisants, de participants, de prestataires ou de bénéficiaires, de même que celle des montants des cotisations versées et de l'actif accumulé.

Dans la deuxième partie, nous examinons les différents types de régimes de retraite, tant collectifs qu'individuels, offerts sur le marché privé. Nous décrivons chacun de ceux-ci, les options qu'il offre au participant à la cessation de sa participation au régime ou à sa retraite, la clientèle qu'il vise et la population qu'il couvre. Nous expliquons également le fonctionnement des fonds de travailleurs, qui sont utilisés de manière individuelle ou collective.

La troisième partie présente un sommaire de la couverture de la population active québécoise par les différents types de régimes de retraite. Bien qu'estimatif, ce sommaire fournit une évaluation quantitative, de même que qualitative, de la couverture. À partir de ces constats, il est possible de cibler des groupes particuliers en vue d'améliorer leur situation financière à la retraite. Le raffinement ultérieur des instruments de mesure et des sources de données permettra d'améliorer ce portrait de la couverture des participants actifs québécois à des régimes de retraite.

1. C'est la définition retenue par la Régie pour l'autonomie financière à la retraite. Voir Régie des rentes du Québec (2009a).

Mise en garde

La présente publication contient des données sur les cotisations, les actifs accumulés et la participation à divers véhicules d'épargne-retraite. Les données sont tirées de sources variées; elles sont très précises lorsqu'elles proviennent des régimes sous la surveillance de la Régie des rentes du Québec, mais nous en avons extrapolé plusieurs de sondages, d'enquêtes ou de croisements. Nous désirons donc prévenir les lecteurs de la nature estimative de plusieurs données apparaissant dans l'étude.

1. *Évolution du marché de la retraite au Québec*

1.1 **Cohabitation de régimes de retraite universels et de régimes privés**

Divers régimes ou programmes composent les différents paliers du système de retraite au Québec. D'une part, des programmes publics de rentes et de soutien du revenu des personnes âgées sont offerts par les divers ordres de gouvernement. D'autre part, le marché privé de la retraite est constitué de régimes de retraite offerts par les entreprises et de mesures fiscales mises à la disposition des particuliers en vue de la retraite.

Régimes publics

Les prestations prévues à la *Loi sur la sécurité de la vieillesse* représentent le premier palier du système de retraite au Canada. Ces prestations sont financées à même les revenus généraux du gouvernement fédéral. La Loi prévoit quatre mesures : la pension de la Sécurité de la vieillesse (SV), le Supplément de revenu garanti (SRG), l'Allocation au survivant et l'Allocation. La SV est une prestation uniforme versée à tous les Canadiens âgés de 65 ans ou plus qui répondent à certaines conditions de résidence². Le SRG est quant à lui destiné aux aînés à faible revenu qui reçoivent la SV. La prestation varie selon les revenus et l'état matrimonial du bénéficiaire. Le SRG constitue donc une mesure d'assistance dont l'importance diminue à mesure que le revenu permet à la personne ou au couple de subvenir à ses besoins d'une autre façon. L'Allocation au survivant assure pour sa part un revenu additionnel aux personnes âgées de 60 à 64 ans à faible revenu dont le conjoint est décédé. Enfin, l'Allocation est versée aux personnes âgées de 60 à 64 ans à faible revenu dont le conjoint reçoit la SV et est admissible au SRG. Dans les graphiques que nous présentons par la suite, nous faisons abstraction de ces deux mesures, plutôt marginales par rapport à la SV et au SRG.

Le Régime de rentes du Québec (RRQ), comme son pendant ailleurs au Canada, le Régime de pensions du Canada, est un régime public financé par les cotisations des employeurs et des travailleurs. Ce deuxième palier du système de retraite couvre l'ensemble des travailleurs dont les gains annuels sont supérieurs à 3 500 \$. Partagé également entre l'employeur et l'employé, le taux de cotisation est de 9,9 % des gains assurables, qui sont sujets à un maximum. À 65 ans, la rente de retraite équivaut à 25 % des revenus sur lesquels le travailleur a cotisé au cours de sa carrière. Cette rente peut être versée dès l'âge de 60 ans, avec réduction actuarielle.

Marché privé de la retraite

Le marché privé de la retraite, qui représente le troisième palier du système de retraite au Québec, est constitué des divers types de régimes établis par les entreprises au bénéfice de leurs employés ou choisis directement par les particuliers. Les deux types de régimes

2. Les prestataires à revenu élevé, c'est-à-dire ayant un revenu personnel net avant rajustements supérieur à 66 335 \$ en 2009, doivent rembourser leurs prestations jusqu'à concurrence de 15 % du revenu qui se situe au-delà de ce seuil (source : Agence du revenu du Canada).

les plus utilisés par les entreprises pour assurer un revenu de retraite à leurs travailleurs sont :

- le régime complémentaire de retraite (RCR). Il peut être à prestations déterminées ou à cotisation déterminée. Il est mis en place sur une base volontaire par l'employeur;
- le régime enregistré d'épargne-retraite (REER) collectif. Le REER collectif est un regroupement de REER individuels. Lorsque l'employeur y cotise, il y a une entente entre lui et ses travailleurs en vertu de laquelle une rémunération additionnelle est versée et utilisée par le travailleur pour cotiser au REER.

D'autres types de régimes sont disponibles pour permettre aux entreprises d'offrir une protection du revenu à la retraite, en fonction de leurs contraintes et de leurs choix. Ces types de régimes sont décrits plus en détail dans la deuxième partie.

Du côté des régimes individuels, c'est le régime enregistré d'épargne-retraite (REER) qui représente le principal véhicule privé auquel adhèrent les travailleurs. Les règles qui régissent le REER sont fixées par la *Loi de l'impôt sur le revenu* (appelée ci-après « Loi de l'impôt ») et ce régime est sous l'autorité de l'Agence du revenu du Canada.

1.2 Évolution historique des principaux programmes

Le système de retraite a grandement évolué au cours des 80 dernières années. Le premier régime public, soit la *Loi sur les pensions de vieillesse*, a vu le jour en 1927³; il visait les personnes nécessiteuses de 70 ans et plus. Du côté des régimes privés, c'est la *Loi sur les pensions aux employés de compagnies* qui a établi en 1948 les premières règles concernant les pensions. La *Loi sur les pensions de vieillesse* a été remplacée en 1952 par le programme de la Sécurité de la vieillesse, qui a rendu la pension accessible à tous les résidents du Canada, indépendamment de leur niveau de revenu. Les premiers REER, initialement réservés aux travailleurs autonomes, ont été établis en 1957.

Les années 1960 ont été déterminantes dans l'évolution du système de retraite au Québec et au Canada. Le Supplément de revenu garanti a été établi en 1967, tandis que l'âge d'admissibilité à la pension de la Sécurité de la vieillesse a été graduellement abaissé de 70 à 65 ans de 1965 à 1970. Le Régime de rentes du Québec a été créé en 1966, et la *Loi sur les régimes supplémentaires de rentes*⁴ est entrée en vigueur la même année. Le REER a été étendu à l'ensemble des salariés en 1970.

En 1989, une partie de la pension de la Sécurité de la vieillesse pour les personnes à revenu élevé a commencé à être récupérée. En 1991, une nouvelle loi québécoise

3. En 1908, le gouvernement fédéral avait proposé un mécanisme d'annuités gouvernementales. Les travailleurs pouvaient alors acheter un revenu de retraite garanti auprès du gouvernement pendant leur carrière. Le gouvernement se limitait à garantir les prestations. Étant donné le faible revenu des travailleurs de l'époque, qui laissait peu de place à l'épargne, et parce que ces rentes n'étaient pas indexées, le mécanisme a graduellement disparu. Voir Canadian Public Policy (2008).

4. Loi d'encadrement des régimes de retraite qui a précédé la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*.

d'encadrement des régimes complémentaires de retraite est entrée en vigueur. De même, un nouveau cadre fiscal menant à une plus grande cohérence entre les cotisations aux divers régimes, soit les REER, les régimes de participation différée aux bénéficiaires (RPDB) et les RCR, a été établi, et les plafonds de cotisation ont été relevés. En 1998, le financement du Régime de rentes du Québec a été revu et le taux de cotisation est passé graduellement de 6,4 % à 9,9 % de 1998 à 2003. Des mesures temporaires d'allègement pour le financement des régimes complémentaires de retraite sous la surveillance de la Régie des rentes du Québec ont été adoptées en 2005 avec la *Loi concernant le financement de certains régimes de retraite*.

Enfin, parmi les mesures applicables aux RCR assujettis à la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (« Loi RCR »), une loi adoptée en 2006, la *Loi modifiant la Loi sur les régimes complémentaires de retraite, notamment en matière de financement et d'administration*, visait à améliorer la gouvernance des régimes complémentaires de retraite et prévoyait un nouvel ensemble de règles de financement qui s'appliqueront à compter de 2010. En juin 2008, la *Loi modifiant la Loi sur les régimes complémentaires de retraite, la Loi sur le régime de rentes du Québec et d'autres dispositions législatives* a ajouté des mesures de retraite progressive. La *Loi modifiant la Loi sur les régimes complémentaires de retraite et d'autres dispositions législatives en vue d'atténuer les effets de la crise financière à l'égard de régimes visés par cette loi* a été adoptée en janvier 2009. Publié le 11 novembre 2009, le *Règlement concernant les mesures destinées à atténuer les effets de la crise financière à l'égard de régimes de retraite visés par la Loi sur les régimes complémentaires de retraite* est entré en vigueur le 26 novembre 2009. Toutefois, il a effet depuis le 31 décembre 2008.

Tableau 1
Évolution historique des principaux régimes de retraite au Québec

Années	Sécurité de la vieillesse	Régime de rentes du Québec	RCR et REER
Avant les années 1950	<i>Loi sur les pensions de vieillesse</i> visant les personnes dans le besoin de 70 ans et plus (1927).	La base du système actuel vient de la Commission des assurances sociales de 1930 (« commission Montpetit »).	<i>Loi sur les pensions aux employés de compagnies</i> (1948). L'âge normal de la retraite est de 70 ans.
Années 1950	SV universelle pour les 70 ans et plus (1952). <i>Loi sur l'assistance-vieillesse</i> pour les personnes de 65 à 70 ans (1952).		Mise en place des premiers REER pour travailleurs autonomes (1957).
Années 1960	Création du SRG visant les personnes âgées à faible revenu (1967). L'âge d'admissibilité à la SV baisse graduellement à 65 ans (de 1965 à 1970).	Entrée en vigueur du RRQ (1966). L'âge normal de la retraite baisse graduellement de 68 à 65 ans (atteint en 1970).	Entrée en vigueur de la <i>Loi sur les régimes supplémentaires de rentes</i> (1966). L'âge normal de la retraite devient 65 ans.
Années 1970		Élargissement de l'admissibilité à la rente de conjoint survivant (1975 et 1977).	Extension des REER à l'ensemble des salariés (1970).
Années 1980	Récupération de la SV pour les personnes à revenu élevé (1989).	Admissibilité à la rente de retraite anticipée à 60 ans (1984). Augmentation du taux de cotisation de 0,2 % par année (1987 à 1996). Partage automatique des droits en cas de divorce (1989).	Abolition de l'âge obligatoire de la retraite (1982).
Années 1990	Projet de transformation de la SV et du SRG en une Prestation aux aînés (non retenu) (1995).	Augmentation graduelle du taux de cotisation de 6,0 % en 1997 à 9,9 % en 2003. Modification à l'admissibilité et au montant des rentes de conjoint survivant (1994). Reconnaissance des conjoints de même sexe (1999).	<i>Loi sur les régimes complémentaires de retraite</i> (1990). Réforme fiscale majeure (1991).

Années	Sécurité de la vieillesse	Régime de rentes du Québec	RCR et REER
Années 2000	Pleine indexation du plafond de récupération de la SV.	<p>Consultations publiques sur la situation du Régime (2003-2004 et 2008-2009).</p> <p>Supplément de rente pour les bénéficiaires cotisants (2008).</p>	<p>Modification à la <i>Loi sur les régimes complémentaires de retraite</i> (droit au congé de cotisation) (2000).</p> <p><i>Loi concernant le financement de certains régimes de retraite</i> (2005).</p> <p>Relèvement graduel des plafonds de cotisation et de prestations (2005).</p> <p>Abolition du plafond de 30 % en titres étrangers (2005).</p> <p><i>Loi modifiant la Loi sur les régimes complémentaires de retraite, notamment en matière de financement et d'administration</i> (2006).</p> <p>Introduction du RRFS (2007).</p> <p><i>Loi modifiant la Loi sur les régimes complémentaires de retraite, la Loi sur le régime de rentes du Québec et d'autres dispositions législatives</i> (mise en place de mesures de retraite progressive 2008).</p> <p><i>Loi modifiant la Loi sur les régimes complémentaires de retraite et d'autres dispositions législatives en vue d'atténuer les effets de la crise financière à l'égard de régimes visés par cette loi</i> (2009).</p> <p>Règlement concernant les mesures destinées à atténuer les effets de la crise financière à l'égard de régimes de retraite visés par la Loi sur les régimes complémentaires de retraite (en vigueur depuis novembre 2009).</p>

1.3 Importance croissante des régimes privés

La participation aux programmes publics de retraite (SV, RRQ) est évidemment plus importante que la participation aux régimes privés (RCR et REER), puisque cette dernière est volontaire au Québec. Par contre, il y a une croissance notable des cotisations et de l'épargne dans les véhicules privés de retraite depuis 1970.

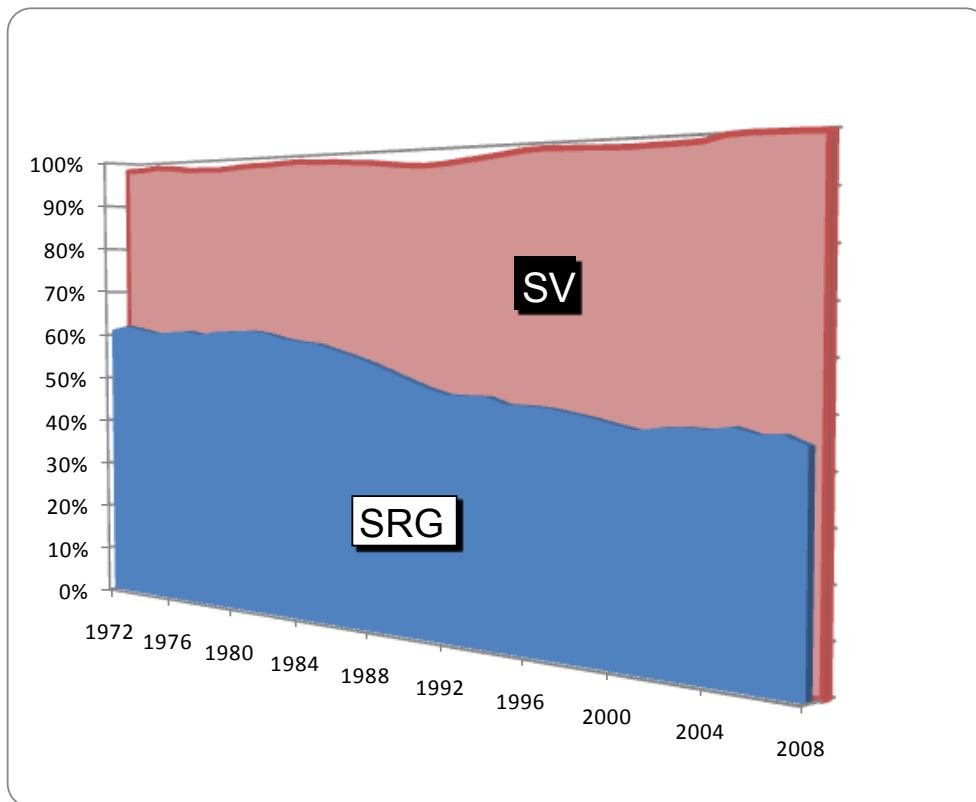
Programmes fédéraux

Le nombre de prestataires de la SV évolue depuis 1970 en fonction de la population âgée de 65 ans ou plus. En 1970, un peu plus de 400 000 personnes âgées bénéficiaient de la SV au Québec. En 2008, le nombre de prestataires était de 1 143 000, ce qui représentait 99,3 % de la population de 65 ans et plus. Ce pourcentage a toujours avoisiné 100 %, étant donné que la grande majorité des personnes âgées au Québec satisfait généralement aux critères d'admissibilité.

Quant au SRG, il est versé aux personnes âgées à faible revenu. Comme nous l'avons mentionné précédemment, la prestation varie selon le revenu et l'état matrimonial. En 1970, le programme comptait environ 225 000 prestataires au Québec. En 2008, nous estimons qu'il en comptait 518 000. Ce nombre représentait 45 % des personnes de 65 ans et plus, comparativement à 62 % en 1981. La diminution résulte du fait que les revenus des personnes âgées se sont diversifiés et ont augmenté au cours des années, notamment grâce à la participation accrue des femmes au marché du travail.

Le Graphique 1 trace le portrait de l'évolution du nombre de prestataires québécois des programmes de retraite financés à même les revenus généraux du gouvernement fédéral, soit la SV et le SRG, en pourcentage de la population de 65 ans et plus.

Graphique 1
Nombre de prestataires de la SV et du SRG, en pourcentage de la population de 65 ans et plus



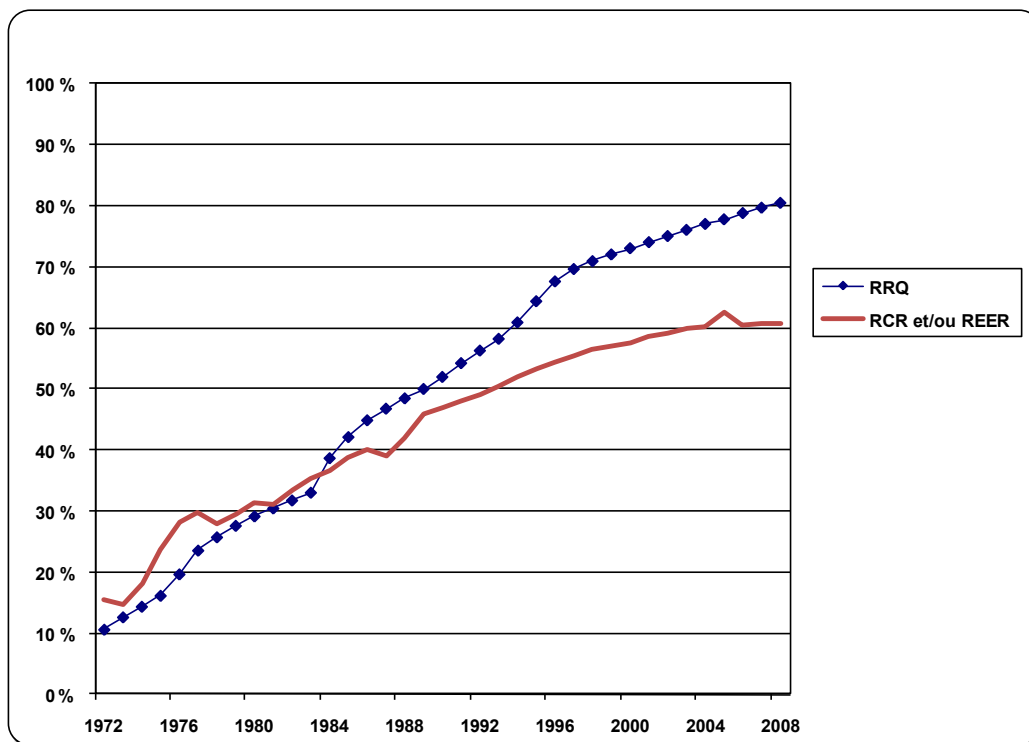
Participation au RRQ, aux RCR et aux REER

Comparons maintenant le nombre de retraités touchant des revenus d'un régime financé à même les cotisations des employés et des employeurs, soit le RRQ, un RCR ou un REER, par rapport à la population de 60 ans et plus⁵ (Graphique 2).

5. Ces mesures permettent de toucher des prestations dès l'âge de 60 ans dans le cas du RRQ, ou avant dans le cas des REER et des RCR.

Graphique 2

Nombre de retraités touchant des revenus du RRQ, d'un RCR ou d'un REER, en pourcentage de la population de 60 ans et plus⁶



Contrairement aux RCR et aux REER, le RRQ a permis aux travailleurs québécois d'avoir accès à une rente de retraite dès les premières années d'existence du régime. En 1967, soit l'année où le Régime a versé ses premières rentes de retraite, l'âge d'ouverture du droit à la rente de retraite était fixé à 68 ans. Il a ensuite diminué graduellement pour atteindre 65 ans en 1970. L'admissibilité aux rentes de conjoint survivant a débuté en 1968, alors que les premiers versements de rentes d'invalidité ont été faits en 1970. Cette année-là, on comptait 45 000 bénéficiaires de la rente de retraite, alors qu'en 2008 ils étaient environ 1 300 000. Les bénéficiaires du RRQ représentaient près de 80 % de la population âgée de 60 ans et plus en 2008 (Graphique 2). À noter que, pour les personnes qui atteignaient l'âge de 60 ans en 2008, le taux d'admissibilité à la rente de retraite du RRQ était très près de 100 %.

Outre le vieillissement de la population et la plus grande participation des femmes au marché du travail, l'élargissement de l'admissibilité aux prestations, au fil des ans, a contribué à la hausse du montant total des prestations du RRQ. L'abaissement de l'âge minimal d'admissibilité à la rente de retraite de 65 à 60 ans (1984), l'assouplissement de la définition de l'invalidité à compter de 60 ans (1984) et l'élargissement continu de l'admissibilité à la rente de conjoint survivant (1975, 1977, 1984, 1994 et 1999) sont tous des facteurs y ayant contribué.

6. Inclut les bénéficiaires (ex. : conjoint de la personne retraitée, en cas du décès de celle-ci).

Le nombre de retraités touchant des revenus d'un régime privé, que ce soit un RCR, un REER ou les deux, a quant à lui connu une croissance soutenue depuis le début des années 1970. Nous estimons qu'il était de 985 000⁷ en 2008, soit 61 % de la population de 60 ans et plus, comparativement à 16 % en 1972. Ce nombre a toutefois augmenté plus lentement que celui des bénéficiaires du RRQ. D'une part, la participation aux RCR a plafonné au cours des dernières années. D'autre part, les REER sont devenus populaires il y a relativement peu de temps comparativement au RRQ et aux RCR, auxquels les travailleurs ont commencé à participer bien avant.

Voyons maintenant l'importance relative du nombre de participants aux régimes de retraite financés à même les cotisations des employeurs et des employés, à savoir le RRQ, les RCR et les REER.

Depuis 1966, soit l'année où le Régime a débuté, environ 90 % de la population active participe au RRQ. Le nombre de cotisants est passé de près de 2 millions en 1966 à environ 3,8 millions en 2008. Le pourcentage de la population active cotisant au RRQ a toujours été relativement stable depuis 40 ans. Il en est de même pour les RCR. Les participants à un RCR représentaient en 2008 36 % de la population active et 41 % des *travailleurs admissibles*⁸. Le nombre de participants est passé de 700 000 en 1966 à environ 1 492 000 en 2008. Le pourcentage de la population active cotisant à un REER, presque nul en 1969⁹, a quant à lui atteint un sommet en 2000, c'est-à-dire 42 %, et n'a diminué que légèrement depuis. En 2008, près de 1 600 000 Québécois cotisaient à un REER, soit 38 % de la population active.

7. Nous avons estimé ce nombre au moyen de données fiscales.

8. En 2008, la population active au Québec de 15 ans et plus s'élevait à 4 184 900. Pour obtenir le nombre de travailleurs admissibles aux régimes collectifs privés, il faut en soustraire le nombre de chômeurs (303 200) ainsi que les travailleurs autonomes n'ayant pas accès à ces régimes. Dans les données de Statistique Canada, le nombre de ces travailleurs autonomes correspond à la somme des deux catégories suivantes :

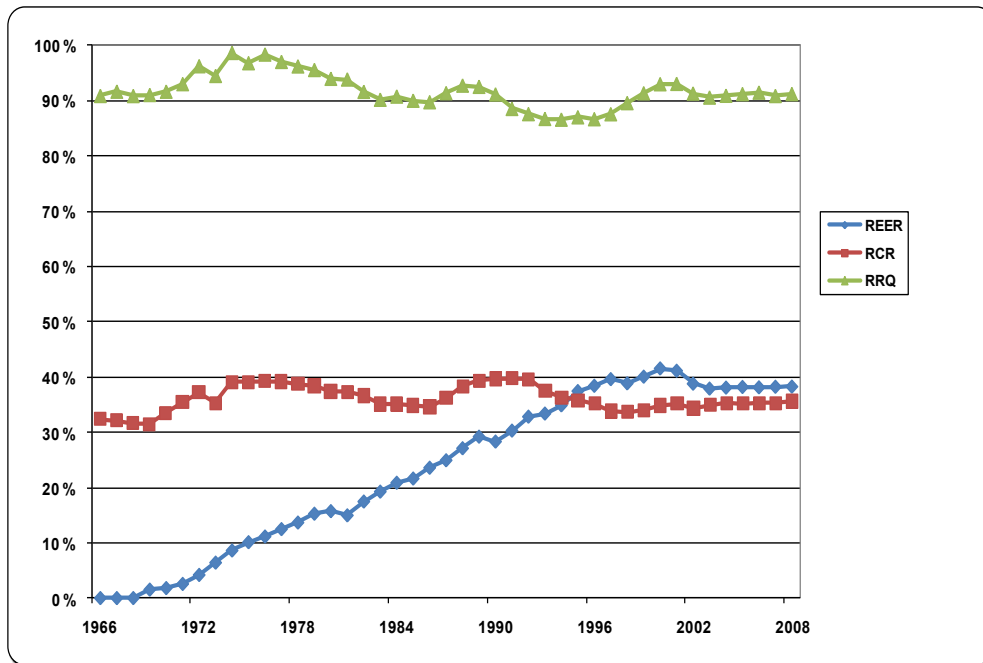
- les travailleurs en entreprise non constituée en société, avec ou sans aide rémunérée;
- les travailleurs familiaux non rémunérés.

En 2008, 312 800 travailleurs faisaient partie de l'une de ces deux catégories. Le nombre total de travailleurs admissibles aux régimes collectifs privés au Québec était donc de 3 568 900 en 2008 (Statistique Canada (2009)). Nous ferons également référence à ce nombre de travailleurs dans la section 3.

9. Nous ne disposons pas de données antérieures à 1969 pour les cotisants au REER.

Le Graphique 3 montre l'évolution des trois composantes prises séparément, en pourcentage de la population active.

Graphique 3
Nombre de participants au RRQ, à un RCR et à un REER, en pourcentage de la population active



Le Tableau 2 montre que les sources de revenu des personnes âgées ont grandement évolué de 1981 à 2006. De 19 % qu'il était en 1981, le pourcentage des personnes de 65 ans et plus qui tirent un revenu à la fois du RRQ et d'un régime privé de retraite, principalement un RCR ou un REER, a atteint 55 % en 2006. Cela confirme l'accroissement de la participation des Québécois à un régime de retraite, public ou privé, et le tableau illustre la place de plus en plus grande prise par les régimes privés.

Tableau 2

Répartition de la population de 65 ans et plus, selon qu'elle bénéficie ou non d'un régime de retraite (RRQ ou régime privé de retraite), en 1981 et en 2006

Caractéristiques	1981			2006		
	Aucun régime de retraite	RRQ seulement	RRQ et régime privé	Aucun régime de retraite	RRQ seulement	RRQ et régime privé
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
Groupes d'âge						
- De 65 à 69 ans	42	33	23	5	46	48
- De 70 à 74 ans	48	27	22	8	27	62
- 75 ans et plus	57	22	12	13	30	55
Population de 65 ans et plus	49	28	19	9	34	55

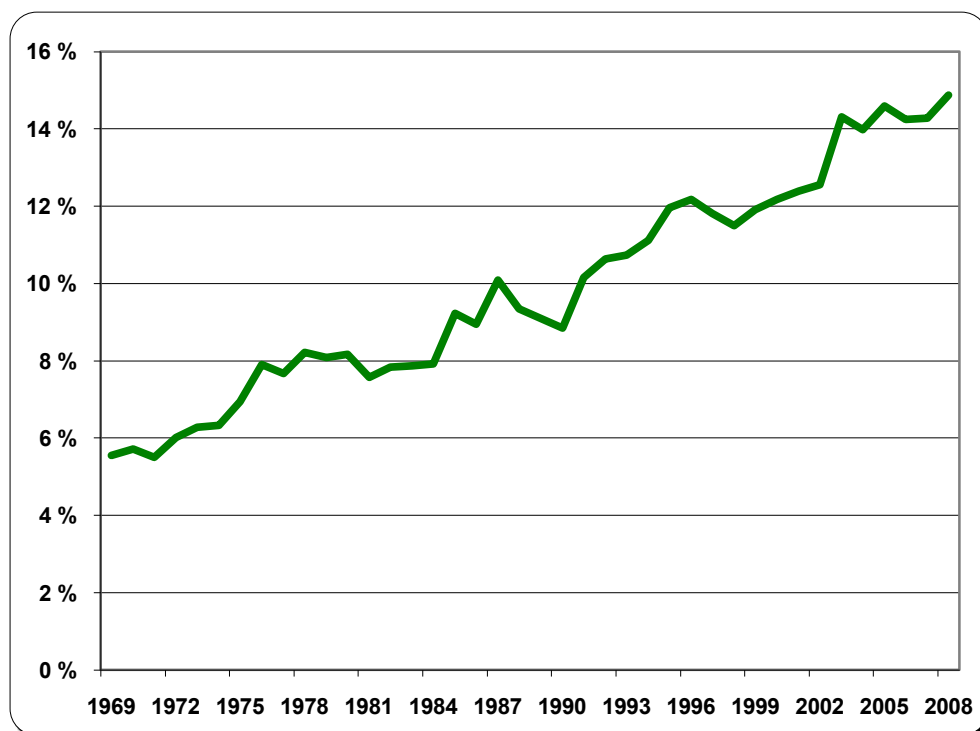
Source : Régie des rentes du Québec, *Le revenu des personnes retraitées au Québec*, 2006 (pour les données de 1981); pour celles de 2006, calculs mis à jour par les auteurs de cette même publication.

1.4 Évolution des flux annuels d'épargne-retraite

Dans cette section, afin d'apprécier l'effort consacré par les Québécois à l'épargne-retraite, nous mesurons l'importance des flux annuels (cotisations) d'épargne-retraite des Québécois en pourcentage de leur rémunération globale¹⁰. Le pourcentage de la rémunération globale consacré aux cotisations à l'épargne-retraite est passé de 5 % en 1966 à 15 % en 2008 (Graphique 4). Ce taux de 15 % peut paraître élevé, mais il faut réaliser qu'il varie beaucoup en fonction du revenu des participants actifs aux régimes de retraite. Les avantages fiscaux liés à l'épargne-retraite sont beaucoup plus intéressants pour les personnes à revenu élevé, ce qui les encourage davantage à l'épargne.

10. La rémunération globale correspond à la somme de la rémunération des salariés, du revenu comptable net des exploitants agricoles au titre de la production agricole et du revenu net des entreprises individuelles non agricoles, loyers compris.

Graphique 4
Cotisations à l'épargne-retraite, en pourcentage de la rémunération globale



Voyons les résultats décortiqués pour le RRQ, les RCR et les REER. Les cotisations annuelles au RRQ sont passées de 188 millions de dollars en 1966 à environ 9,9 milliards de dollars en 2008. Ce dernier montant correspondait à 5,4 % de la rémunération globale en 2008 (Graphique 5). Outre les hausses du maximum des gains admissibles depuis les débuts du Régime, les hausses du taux de cotisation depuis 1987 ont contribué à l'augmentation des cotisations au RRQ. La réforme de 1998, visant à améliorer le financement du Régime, a fait passer le taux de cotisation de 6,0 % en 1997 à 9,9 % en 2003¹¹.

De 1966 à 2008, le montant annuel des cotisations aux RCR est passé de 255 millions de dollars à environ 9,4 milliards de dollars, soit 5,2 % de la rémunération globale en 2008. Depuis 2000, les cotisations patronales ont connu une augmentation importante : elles représentaient 59 % des cotisations totales aux RCR en 2000, et 66 % en 2008. Cette croissance s'explique par la détérioration de la situation financière des régimes à partir de 2001. Ainsi, les employeurs ont dû réduire leurs congés de cotisation et, dans plusieurs cas, effectuer des paiements additionnels pour amortir les déficits de solvabilité des régimes de retraite.

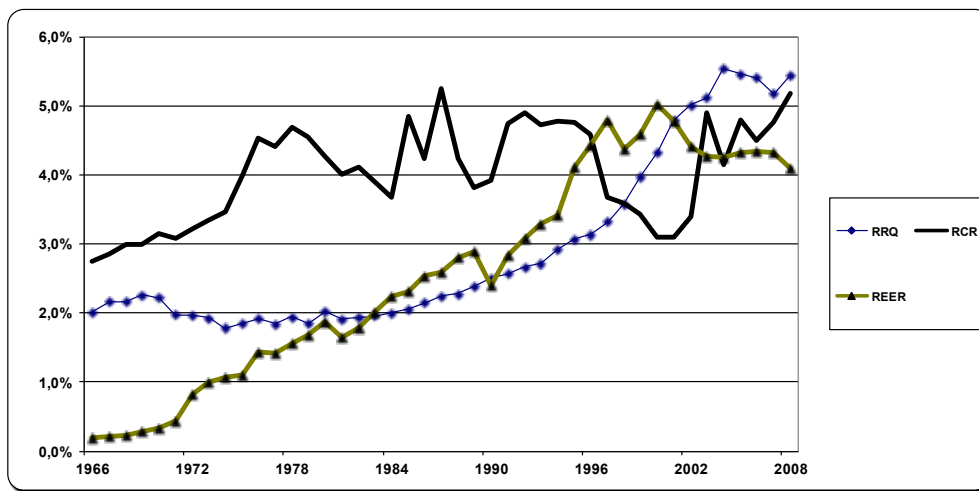
Les REER sont généralement individuels, bien que de plus en plus d'employeurs mettent en place des REER collectifs. Ces dernières années, l'adhésion aux REER a été fortement

11. Ce taux est partagé en parts égales entre l'employé et l'employeur. Le travailleur autonome en assume la totalité.

encouragée par des campagnes d'information auprès de la population et par une bonification des mesures fiscales incitatives, qui comprenait notamment le relèvement du plafond de nouveaux droits de cotisation à un REER. De 11 500 \$ qu'il était en 1991, il est maintenant de 22 000 \$ en 2010, augmentera à 22 450 \$ en 2011 et sera indexé par la suite.

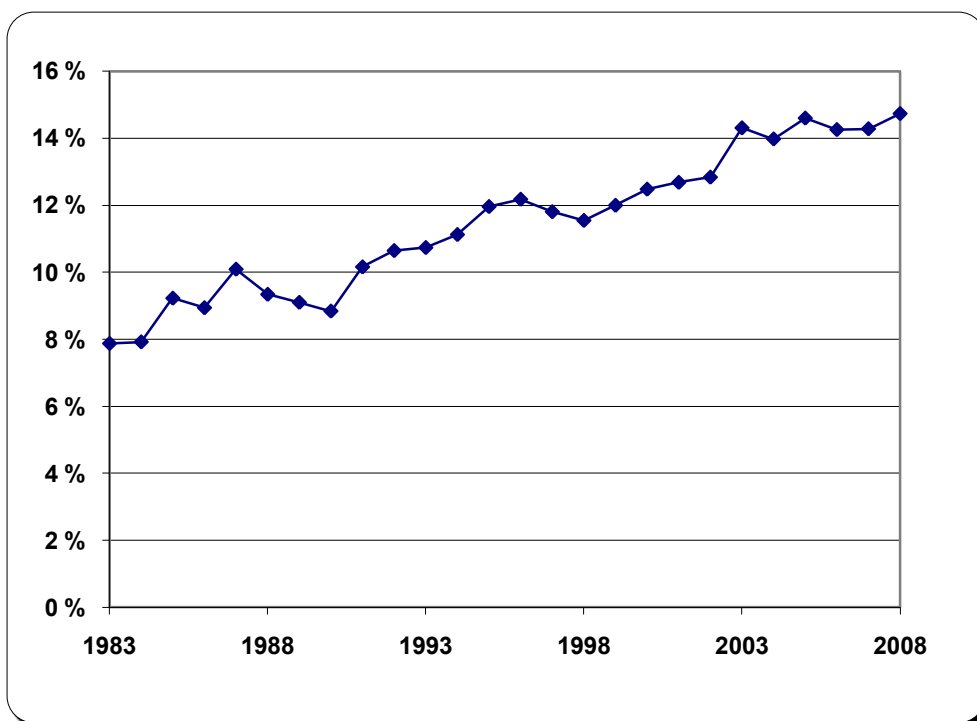
En ce qui concerne les cotisations, les Québécois versaient 18 millions de dollars à leur REER en 1966 et une somme estimée de 7,4 milliards de dollars en 2008. Ce dernier chiffre correspondait à 4,1 % de la rémunération globale en 2008.

Graphique 5
Cotisations à chaque instrument d'épargne-retraite, en pourcentage de la rémunération globale



Le Graphique 6 montre l'évolution du taux d'épargne-retraite des Québécois. Le taux d'épargne-retraite correspond au ratio du total des cotisations au RRQ, aux RCR et aux REER sur la rémunération globale des travailleurs. L'épargne-retraite a connu une hausse soutenue dans les 25 dernières années, ayant atteint en 2008 15 % de la rémunération globale. On peut en déduire que bien des ménages québécois affectent une part croissante de leur revenu à des cotisations aux régimes d'épargne-retraite enregistrés.

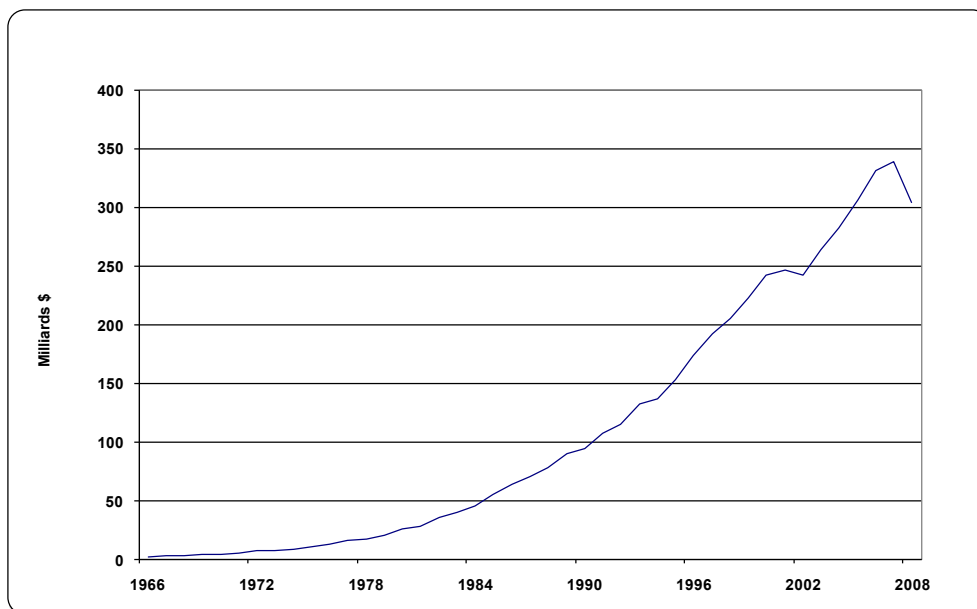
Graphique 6
Taux d'épargne-retraite des Québécois



1.5 Accumulation de l'actif de retraite

Voyons maintenant l'actif de retraite, soit la somme accumulée au nom des participants en vue d'assurer le paiement ultérieur de leurs prestations de retraite. Nous faisons abstraction ici des programmes dont les prestations sont financées à même les revenus généraux du gouvernement fédéral (SV, SRG). Le Graphique 7 montre que l'actif réservé à la retraite, estimé à 305 milliards de dollars en 2008, a connu une montée rapide entre 2002 et 2007, principalement en raison de la forte croissance relative des REER et des rendements élevés obtenus par les caisses de retraite. Il a toutefois subi un repli en 2008 en raison des rendements négatifs obtenus par ces mêmes REER et caisses de retraite.

Graphique 7 Actif réservé à la retraite par les Québécois



L'actif du RRQ est estimé à 26 milliards de dollars en 2008, comparativement à 16 milliards de dollars en 2002 (Graphique 8). La hausse du taux de cotisation de 1998 à 2003 a contribué à l'augmentation de l'importance relative des cotisations au RRQ par rapport à l'ensemble des cotisations à l'épargne-retraite. Par ailleurs, la hausse très rapide de la réserve du RRQ entre 2002 et 2007 est principalement attribuable aux rendements réalisés par la Caisse de dépôt et placement du Québec¹². En 2007, l'actif du RRQ correspondait à 11 % de l'actif de retraite total estimé (Graphique 9). Ce pourcentage a toutefois diminué à 8 % en 2008.

En 2008, l'actif des RCR est estimé à près de 138 milliards de dollars. Bien que ce montant ait plus que triplé en une quinzaine d'années, il correspond toujours à moins de la moitié de l'actif total alloué à la retraite par les Québécois, une partie de plus en plus importante étant occupée par les REER.

L'actif accumulé dans les REER¹³ par les Québécois est évalué à 141 milliards de dollars en 2008. Ce montant a plus que quadruplé depuis 1990. L'actif des REER correspond maintenant à 46 % de l'actif de retraite des Québécois, comparativement à 30 % en 1990.

12. De 2004 à 2007, l'actif du RRQ a connu un rendement annuel moyen de 12,8 %, ce qui est supérieur aux rendements annuels moyens des fiducies canadiennes (6,6 %) et à la moyenne des rendements médians des caisses de retraite pour la même période (8,9 %).

13. L'actif des REER (individuels et collectifs) inclut les actifs des comptes de retraite immobilisés (CRI), des fonds de revenu viager (FRV) et des fonds enregistrés de revenu de retraite (FERR). Dans le calcul de cet actif, nous tenons compte des revenus de prestations et des retraits, sauf ceux qui proviennent du Régime d'accès à la propriété (RAP) ou du Régime d'encouragement à l'éducation permanente (REEP).

Graphique 8
Évolution de l'actif de retraite par type de régime, en milliards de dollars

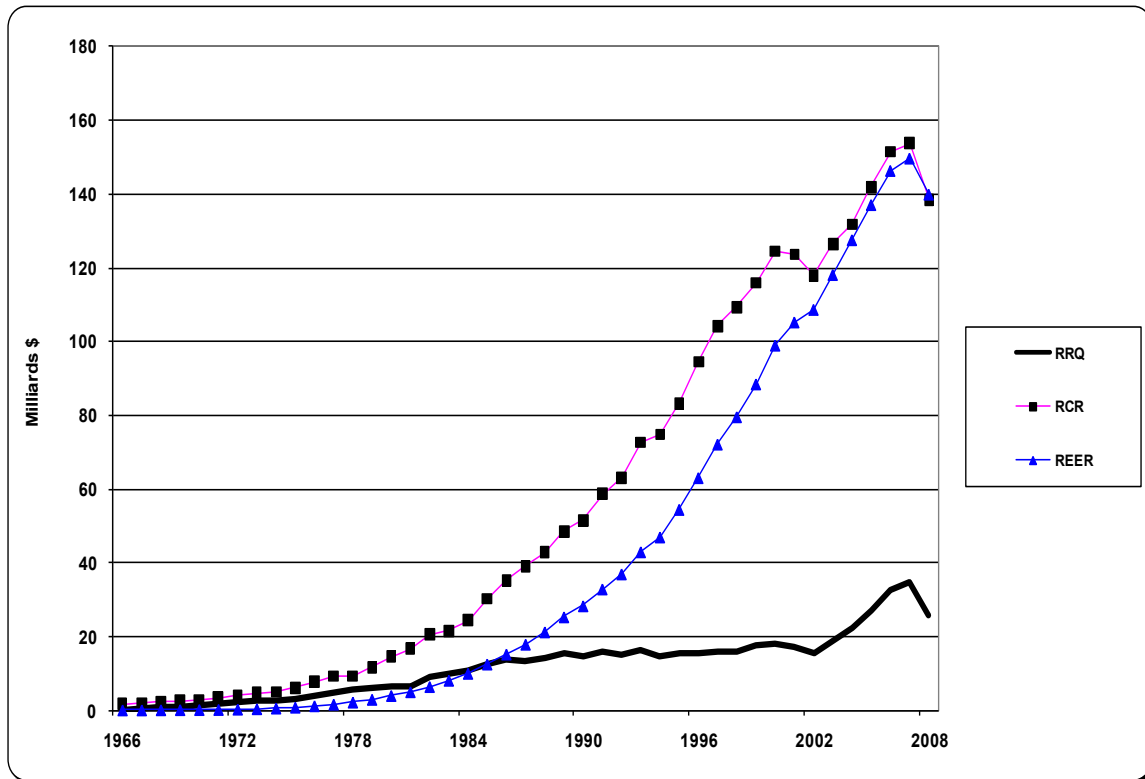


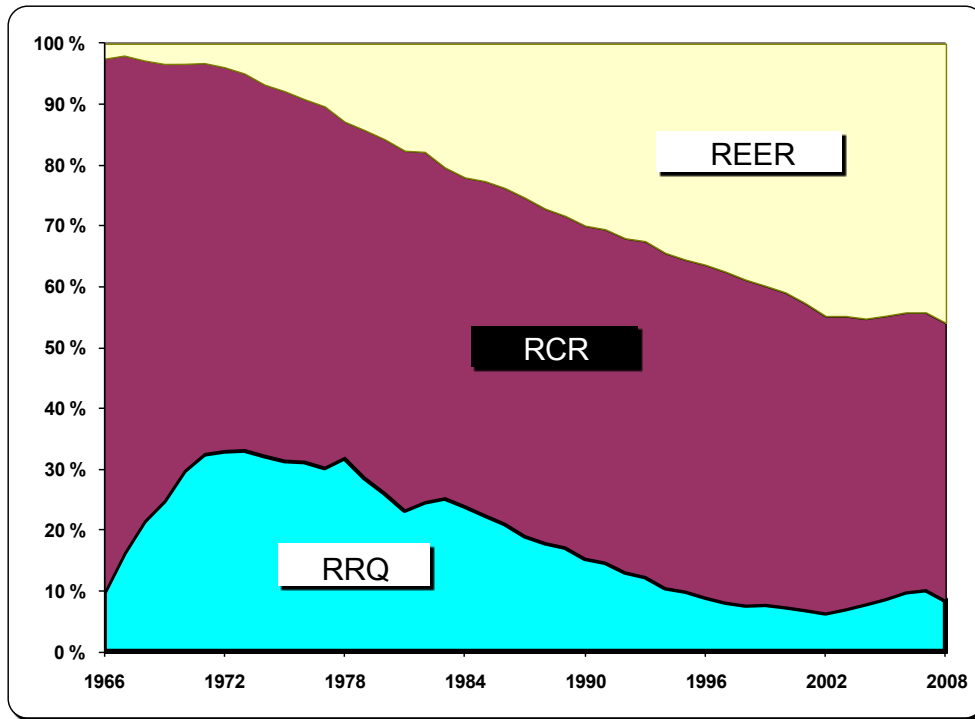
Tableau 3
Estimation de l'épargne-retraite accumulée au Québec en 2008

	Milliards de dollars
RRQ	26
RCR	138
REER	141
Total	305

Le Graphique 9 montre que l'actif du RRQ ne représente qu'une part relativement faible de l'actif de retraite, même si, comme le montrait le Graphique 5, les cotisations au RRQ constituent une fraction importante des cotisations totales versées pour l'épargne-retraite.

Graphique 9

Part de chaque instrument d'épargne-retraite dans l'ensemble de l'actif de retraite



Nous verrons dans la troisième partie que, malgré l'augmentation importante de l'actif de retraite au fil des ans, la couverture en vue de la retraite demeure insuffisante pour une grande part de la population active.

2. Description des divers types de régimes privés de retraite

Dans la première partie, nous avons présenté l'évolution du marché de la retraite au Québec, en ce qui a trait aux participants, aux cotisations versées et à l'actif accumulé. Notre analyse a porté sur les régimes publics (SV, SRG et RRQ) et les principaux régimes privés enregistrés (RCR et REER). Cependant, le marché privé de la retraite ne se limite pas aux RCR et aux REER. Il compte tout un éventail de régimes à la disposition des particuliers ou des entreprises, qui servent, directement ou indirectement, à procurer un revenu de retraite. Le marché privé de la retraite inclut donc d'autres régimes enregistrés et un bon nombre de régimes non enregistrés (Tableau 4).

On entend par *régimes enregistrés* les régimes qui, en vertu de la Loi de l'impôt, sont enregistrés auprès de l'Agence du revenu du Canada pour donner droit à un traitement fiscal avantageux et, s'il y a lieu, auprès de l'autorité de surveillance des régimes de retraite, soit la Régie des rentes du Québec ou une autorité équivalente ailleurs au Canada. Ces deux autorités imposent un ensemble de règles, notamment en ce qui concerne le financement, les droits minima, les placements et l'administration. Les régimes non enregistrés ne sont pas visés par les mêmes règles, et leur fonctionnement en est ainsi grandement simplifié. Ce sont plutôt des principes de prudence et de bonne gestion qui gouvernent leur fonctionnement.

Tableau 4
Classification des divers types de régimes privés d'épargne en vue de la retraite

	Enregistrés	Non enregistrés
Collectifs	<u>Régimes d'accumulation de capital</u> <ul style="list-style-type: none"> – RCR à cotisation déterminée – Régime de retraite simplifié (RRS) – REER collectif – Régime de participation différée aux bénéfices (RPDB) 	<u>Régimes d'accumulation de capital</u> <ul style="list-style-type: none"> – Régime de participation des employés aux bénéfices (RPEB) – Régime d'actionariat des salariés – Autres régimes d'épargne
	<u>Régimes d'accumulation de rentes</u> <ul style="list-style-type: none"> – RCR à prestations déterminées – Régime de retraite par financement salarial (RRFS) 	<u>Régime d'accumulation de rentes</u> <ul style="list-style-type: none"> – Régime surcomplémentaire de retraite
Individuels	<ul style="list-style-type: none"> – REER individuel – Régime de retraite individuel (RRI) 	<ul style="list-style-type: none"> – Autres formes d'épargne individuelle
	<ul style="list-style-type: none"> – Fonds d'investissement de travailleurs (individuel ou collectif) – Régimes enregistrés d'épargne-études (REEE) 	

La deuxième partie présente tous les régimes nommés au Tableau 4. Le lecteur pourra constater que certains sont clairement établis en vue de la retraite et que d'autres constituent davantage des régimes d'accumulation de capital qui serviront plutôt à bonifier le revenu à la retraite. Nous décrivons ces régimes, les options disponibles à la cessation de participation et à la retraite, ainsi que la clientèle visée et la population couverte.

2.1 Régimes collectifs

Les régimes collectifs d'épargne-retraite incluent des régimes d'accumulation de capital et des régimes d'accumulation de rentes.

2.1.1 Régimes d'accumulation de capital (enregistrés)

2.1.1.1 Régime complémentaire de retraite (RCR) à cotisation déterminée

Description

Le régime à cotisation déterminée (CD) sous la surveillance de la Régie des rentes du Québec est assujéti à la Loi RCR et à la Loi de l'impôt. Il est offert par un employeur. Celui-ci doit former un comité de retraite, qui est responsable de l'administration du régime. Les cotisations, tant salariales que patronales, correspondent soit à un pourcentage fixe du salaire, à un montant fixe ou à un montant déterminé par année de service ou par heure travaillée. La cotisation patronale est obligatoire et déductible du revenu imposable. Elle n'est pas imposée entre les mains du participant et lui est acquise dès son versement à la caisse de retraite. La cotisation salariale est elle aussi déductible du revenu imposable.

Dans un régime à cotisation déterminée, c'est le participant qui assume le risque financier. En effet, le montant de la rente calculée au moment de la retraite dépend du rendement réalisé sur les placements avant la retraite et du coût d'achat de la rente au moment de la retraite.

Dans ce type de régime, un compte individuel est créé pour chaque participant. Le choix des placements peut se faire de manière individuelle ou collective. Dans le cas du choix de placement collectif, le régime adopte une politique de placement commune, et les revenus de placement sont répartis annuellement entre les participants. Cette approche convient généralement mieux à des travailleurs qui n'ont pas une connaissance approfondie du domaine des placements et qui, lorsqu'ils effectuent eux-mêmes des choix de placement, obtiennent généralement des rendements très faibles à cause de choix de placement trop prudents.

L'adhésion à un tel régime est généralement obligatoire, et les droits accumulés par le participant sont immobilisés jusqu'à sa retraite, c'est-à-dire qu'ils ne peuvent être utilisés que pour procurer un revenu de retraite.

Dans ce type de régime, le total des cotisations salariales et des cotisations patronales versées au cours d'une année pour un participant ne peut dépasser la moindre des sommes suivantes :

- 18 % du salaire;
- un montant forfaitaire qui est ajusté annuellement (22 450 \$ en 2010).

Ce type de régime entraîne le calcul d'un *facteur d'équivalence*¹⁴ qui réduit les cotisations permises au titre du REER pour le particulier. Ce facteur est égal à la somme des cotisations salariales et patronales versées au nom du particulier au cours de l'année.

Options à la cessation de participation

À la cessation de participation, le participant peut transférer dans un autre régime de retraite ou dans un compte de retraite immobilisé (CRI) les sommes accumulées dans son régime à cotisation déterminée. À la retraite, il peut transférer son compte dans un fonds de revenu viager (FRV) ou acheter une rente viagère à même l'actif accumulé.

Clientèle visée

Ce type de régime convient particulièrement aux entreprises qui veulent contribuer à la sécurité financière à la retraite de leurs travailleurs par un engagement financier fixe et prédéterminé, sans avoir un objectif précis de remplacement du revenu pour ceux-ci.

Contrairement aux régimes à prestations déterminées (décrits à la section 2.1.3.1), les régimes complémentaires de retraite à cotisation déterminée sont conçus pour les entreprises ne voulant exercer qu'un contrôle restreint sur la gestion de la caisse de retraite et recherchant une administration simple et peu coûteuse.

Population couverte

Ce genre de régimes est surtout offert dans les PME, mais il est de plus en plus présent dans les grandes entreprises¹⁵, en particulier celles dont les activités appartiennent à des secteurs très compétitifs où les coûts liés à la rémunération doivent être prévisibles. Les régimes qui confient les choix de placement aux participants sont plus populaires qu'auparavant.

14. On définit le *facteur d'équivalence* comme le « crédit de pension du particulier pour l'année, dans le cadre d'un régime à prestations déterminées, d'un régime à cotisation déterminée et d'un régime de participation différée aux bénéficiaires (RPDB) ».

15. Le 1^{er} janvier 2005, le régime de la Commission de la construction du Québec (CCQ) est devenu un régime à cotisation déterminée. Il est toutefois demeuré à prestations déterminées pour les droits accumulés avant cette date par les autres participants actifs.

De 1995 à 2005, la Régie évalue que la proportion des Québécois qui participaient à un régime CD traditionnel par rapport à l'ensemble des régimes est passée de 6,4 % à 10 %¹⁶.

Au 31 mars 2009, la Régie surveillait 465 régimes à cotisation déterminée couvrant environ 60 000 participants actifs. Le nombre d'employeurs distincts parrainant de tels régimes s'élevait à 1 162, et l'actif total de ces régimes était d'environ 2,4 milliards de dollars. En 2008, les régimes à cotisation déterminée couvraient également 33 600 participants actifs dont les régimes étaient surveillés par une autre autorité canadienne.

2.1.1.2 Régime de retraite simplifié (RRS)

Description

Le régime de retraite simplifié est assujéti à la Loi de l'impôt et à la Loi RCR. En 1998, les lois fédérales ont été modifiées pour prévoir l'adoption du régime de retraite simplifié. Ce type de régime est également autorisé au Manitoba.

Le RRS est un régime à cotisation déterminée administré par un établissement financier, auquel adhèrent une ou plusieurs entreprises. Il n'est pas nécessaire pour l'employeur de former un comité de retraite et de rendre compte de l'administration du régime. Sa responsabilité se limite à percevoir les cotisations des employés, puis à les verser à l'établissement financier avec sa propre cotisation au régime.

Le RRS est simple à mettre en place et il offre plusieurs avantages qui ne sont pas offerts par le REER collectif. Pour le participant, il garantit un revenu viager de retraite, assure une protection au conjoint au décès du participant et est insaisissable¹⁷. Pour l'employeur, il se distingue du REER collectif en ce que les cotisations patronales sont exclues du calcul des cotisations à la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST), au RRQ, au Fonds des services de santé et au Fonds national de formation de la main-d'œuvre.

Dans un RRS, les participants décident de leurs placements au moyen des options de placement que leur offre l'établissement financier choisi par le promoteur. La politique de placement n'est donc pas nécessaire. Chaque participant possède un compte individuel divisé en deux parties : une partie non immobilisée et une partie immobilisée. La partie non immobilisée est composée de cotisations volontaires du participant, de transferts non immobilisés et de cotisations salariales prévues non immobilisées¹⁸. La partie immobilisée est quant à elle composée des cotisations de l'employeur (y compris ses cotisations supplémentaires), des transferts immobilisés et des cotisations salariales

16. En 2005, près de 11 % des participants à un régime à prestations déterminées ont vu leur régime fermé pour le service futur et le service courant est à cotisation déterminée.

17. Des exceptions s'appliquent pour l'insaisissabilité, particulièrement pour le partage du patrimoine familial ou le paiement d'une dette alimentaire au conjoint.

18. Depuis la modification de 2006 concernant l'immobilisation temporaire des cotisations salariales, l'employeur peut choisir d'immobiliser les cotisations salariales durant la participation active uniquement.

prévues immobilisées. Les sommes investies dans la partie non immobilisée peuvent être retirées en tout temps par les participants.

Comme pour le régime à cotisation déterminée traditionnel, une cotisation patronale minimale est exigée et elle est déductible du revenu imposable. Elle n'est pas imposée entre les mains du participant et lui est acquise dès son versement à la caisse de retraite.

Dans ce type de régime, le total des cotisations salariales et des cotisations patronales versées au cours d'une année pour un participant ne peut dépasser la moindre des sommes suivantes :

- 18 % du salaire;
- un montant forfaitaire qui est ajusté annuellement (22 450 \$ en 2010).

Ce type de régime entraîne le calcul d'un facteur d'équivalence qui réduit les cotisations permises au titre du REER pour le particulier. Ce facteur est égal à la somme des cotisations salariales et patronales versées au nom du particulier au cours de l'année.

Options à la cessation de participation

À la cessation de participation, le participant peut transférer les sommes du compte immobilisé dans un autre régime de retraite ou dans un CRI. Pour les sommes investies dans le compte non immobilisé, il peut obtenir un remboursement ou transférer la somme dans un REER. À la retraite, il peut, pour les sommes immobilisées, transférer l'avoir de son RRS dans un FRV ou acheter une rente viagère à même l'actif accumulé.

Clientèle visée

Par sa simplicité et ses frais de gestion peu élevés, le RRS convient bien aux PME, particulièrement à celles de 100 employés ou moins.

Population couverte

En 2008, il existait au Québec 13 RRS couvrant 1 416 employeurs et 58 354 participants, pour un actif accumulé de 918 millions de dollars.

2.1.1.3 REER collectif

Description

Le REER collectif est assujéti à la Loi de l'impôt, mais non à la Loi RCR.

Le REER collectif est en fait un ensemble de REER individuels pour un groupe d'employés provenant d'un même employeur, d'un syndicat ou d'une autre forme d'association¹⁹. L'administration du REER collectif est plus simple que celle d'un régime complémentaire de retraite à cotisation déterminée ou à prestations déterminées.

19. La description du REER individuel figure à la section 2.2.1.

Le REER collectif est assujéti aux mêmes règles fiscales que le REER individuel, c'est-à-dire que la limite de cotisation annuelle est de 18 % du revenu gagné de l'année précédente, jusqu'à concurrence d'un plafond fixé annuellement. Ce plafond est de 22 000 \$ en 2010. Toutefois, si le participant a aussi un régime collectif offert par son employeur, le montant maximal sera diminué du facteur d'équivalence déterminé par l'Agence du revenu du Canada. S'il ne cotise pas au maximum permis pour l'année, ou ne l'a pas fait par le passé, ses déductions inutilisées s'accumulent depuis 1991.

La cotisation patronale dans ce type de régime prend la forme d'une rémunération additionnelle versée au salarié et ajoutée à sa cotisation pour constituer la cotisation totale au REER. Contrairement au régime complémentaire de retraite, le REER collectif n'impose pas l'immobilisation de la cotisation versée par l'employeur. Toutefois, dans bien des cas, les retraits en cours d'emploi sont limités en vertu de dispositions du contrat ou de la convention collective. Le Régime d'accession à la propriété (RAP) et le Régime d'encouragement à l'éducation permanente (REEP) sont généralement permis avec ce genre d'immobilisation.

Options à la cessation de participation

À la cessation de participation, le participant peut transférer l'avoir de son REER collectif dans un REER individuel ou dans un FERR, le retirer en une seule fois ou acheter une rente.

Clientèle visée

Le REER collectif est particulièrement intéressant pour les PME qui veulent fidéliser leur personnel. Au cours des années 1990, bien des entreprises, certaines de grande taille, ont mis en place un REER collectif ou remplacé leur régime complémentaire de retraite par un REER collectif.

Population couverte

Sur la base de données recueillies auprès des établissements financiers, nous estimons à 10 700 le nombre de REER collectifs au Québec. Ces régimes comprennent environ 515 000 participants actifs.

2.1.1.4 Régime de participation différée aux bénéfices (RPDB)

Description

Le RPDB est assujéti à la Loi de l'impôt, mais non à la Loi RCR.

Le régime de participation différée aux bénéfices (RPDB) est en quelque sorte une convention de partage des bénéfices entre l'employeur et ses employés. Seul l'employeur cotise à un RPDB²⁰. Les cotisations sont versées à un compte en faveur de l'employé. Les cotisations dépendent des profits de l'année ou des profits accumulés. Il s'agit d'un avantage important pour l'employeur, puisque sa cotisation varie en fonction des profits générés par l'entreprise et, donc, de sa capacité à payer. Ce type de régime est très souple, car l'employeur n'est pas tenu de respecter des engagements financiers ininterrompus.

La cotisation est déductible du revenu imposable, tout comme pour le REER, mais elle est assujéti à un plafond égal à la moitié de celui qui s'applique au régime à cotisation déterminée traditionnel, soit 11 225 \$ par travailleur en 2010 comparativement à 22 450 \$ pour le régime à cotisation déterminée. Le facteur d'équivalence pour l'employé est généralement égal au montant de la cotisation versée par l'employeur.

La Loi de l'impôt impose au RPDB certaines règles concernant l'administration et les placements admissibles. Le RPDB diffère du RCR en ce qu'il permet le versement de sommes forfaitaires à la retraite. De plus, l'employé peut, dans certains cas, retirer des sommes avant la retraite, en fonction des dispositions du régime.

Un établissement financier agit généralement comme fiduciaire du RPDB. Il est possible d'offrir des choix de placement aux participants.

Options à la cessation de participation

À la cessation de participation, le participant peut :

- transférer son compte dans un autre RPDB;
- transférer son compte dans un REER;
- acheter une rente;
- recevoir des versements égaux sur une période maximale de dix ans;
- recevoir un versement unique.

Les cotisations versées par l'employeur ne sont pas immobilisées. L'employé peut retirer en totalité ou en partie les cotisations qui lui sont acquises après deux ans ou moins de participation au régime, selon les dispositions de ce dernier.

20. Avant 1991, un RPDB permettait aussi aux employés d'effectuer des versements. Les sommes versées n'étaient toutefois pas déductibles dans le calcul du revenu imposable.

Clientèle visée

Le RPDB constitue une option intéressante pour l'employeur qui désire inciter ses employés à participer à la réussite de l'entreprise et à l'atteinte de ses objectifs. Tout comme le REER collectif, il est particulièrement avantageux pour les PME qui veulent fidéliser leurs employés.

Le RPDB est généralement réservé aux employés clés, mais peut être ouvert à tous les employés. Les personnes rattachées à l'employeur, c'est-à-dire les actionnaires possédant plus de 10 % du capital, les actionnaires d'une société affiliée ou les personnes liées par le sang, ne sont pas admissibles au RPDB.

Population couverte

D'après le sondage mené pour Question Retraite, environ 2 % des PME de moins de 300 employés ayant un régime de retraite offrent un RPDB²¹. Ce dernier croît en popularité dans les entreprises de toutes tailles. Sur la base de ces données, nous estimons le nombre de participants à près de 120 000.

21. De plus, environ 4 % des PME offrent un régime combiné REER-RPDB. Voir Régie des rentes du Québec (2009).

2.1.2 Régimes d'accumulation de capital (non enregistrés)

2.1.2.1 Régime de participation des employés aux bénéfices (RPEB)

Description

Dans le régime de participation des employés aux bénéfices (RPEB), une partie des bénéfices est déposée chaque année dans un fonds en fiducie et répartie selon une formule préétablie entre les employés participants. Leur part des intérêts accumulés dans le fonds tous les ans est aussi déposée. La répartition peut se faire en fonction de la rémunération de l'employé, de ses années de service ou de toute autre formule.

Les sommes en question sont considérées comme une rémunération provenant d'un emploi. Comme dans tous les régimes de participation aux bénéfices, le versement de ces sommes est lié aux services fournis par les employés. Puisque la participation aux bénéfices découle de la prestation de services, la rémunération doit être répartie sur la période pendant laquelle sont fournis les services.

Le RPEB est régi par la Loi de l'impôt. Les retraits en espèces en cours d'emploi sont permis. Toutefois, les employés participants sont imposés sur toute somme portée à leur compte, à l'exclusion de leurs propres cotisations, prélevées à même leur revenu après impôt²². Tout rendement gagné par le RPEB est imposé immédiatement entre les mains du participant. Les cotisations patronales n'entraînent pas de facteur d'équivalence, puisqu'elles sont imposables.

Options à la cessation de participation

Contrairement au REER ou au RPDB, le RPEB ne permet pas le report d'impôt. Par conséquent, les sommes investies peuvent être retirées selon les conditions prévues par le régime.

Clientèle visée

Ce type de régime est simple à établir et à administrer. Il peut remplacer une partie de la rémunération régulière lorsque l'employeur et les employés s'unissent pour redresser la situation dans le cas où l'entreprise connaît des difficultés.

Population couverte

La Régie n'a pas de données complètes et fiables sur la couverture. Ce marché demeure marginal.

22. Voir Albert (2006).

2.1.2.2 Régime d'actionnariat des salariés

Description

Le régime d'actionnariat permet d'acquérir graduellement une partie des actions de l'entreprise. Il s'agit d'un moyen de motiver et de retenir les personnes clés de l'entreprise et d'en recruter de nouvelles. L'adhésion est généralement volontaire.

Le régime d'actionnariat peut être utilisé pour assurer la relève de la direction d'une entreprise. Dans ce cas, les employés participants s'entendent avec le propriétaire pour acheter des actions de l'entreprise à intervalles réguliers sur une période donnée, généralement de plusieurs années. Au fil du temps, ce groupe d'employés acquiert une proportion importante d'intérêts dans l'entreprise. Lorsque l'entrepreneur est prêt à prendre sa retraite, le groupe qui s'en porte acquéreur n'a besoin de financer qu'une partie du prix d'achat total.

Jean-Paul Albert (2006) mentionne certaines caractéristiques des régimes d'actionnariat, aussi appelés *régimes d'achat d'actions* :

La participation est souvent offerte à la majorité des employés, mais elle peut aussi être réservée aux cadres [...]. Le nombre d'actions pouvant être souscrites par le participant ou, plus fréquemment, la somme pouvant être affectée à l'achat d'actions chaque mois sont assujettis à un plafond, souvent lié à la rémunération²³.

Le régime d'actionnariat n'est soumis à aucun encadrement particulier. Son fonctionnement est régi par des règles volontaires de gouvernance. Il peut prendre trois formes :

- l'achat d'actions, qui donne un accès immédiat à la propriété;
- l'option d'achat d'actions, qui donne un accès différé à la propriété;
- l'octroi d'actions fictives²⁴, qui n'implique ni propriété, ni droit de vote.

Le régime d'actionnariat comporte un désavantage : le participant supporte le risque lié au rendement et ne bénéficie pas de la diversification qui est généralement offerte dans les autres types de régimes d'accumulation de capital.

23. *Ibid.*

24. Il s'agit de régimes de gratifications en vertu desquels la cotisation versée au nom du participant est déterminée par référence à la valeur des actions de la société, sans que des actions soient en réalité achetées ou vendues. On peut également porter au crédit du participant des sommes égales aux dividendes versés sur les actions réelles et à la plus-value de ces actions.

Options à la cessation de participation

La valeur du compte du participant lui est soit remise en espèces, soit capitalisée jusqu'au décès, à la cessation d'emploi ou à la retraite²⁵.

Clientèle visée

Le régime d'actionnariat est intéressant pour les employeurs qui cherchent à impliquer les employés dans le développement de leur entreprise avec un minimum d'investissement de leur part. Il est aussi avantageux pour les entreprises dont les dirigeants prévoient prendre leur retraite à court terme.

Population couverte

Ce type de régime est populaire auprès des gestionnaires et des professionnels. Il est surtout présent dans les grandes entreprises : 33 % d'entre elles l'offrent. Environ 10 % des gestionnaires de ces entreprises, soit la catégorie adhérant le plus au régime d'actionnariat, participent à ce type de régime. À l'opposé, seulement 3 % des PME de moins de 300 employés offrent des régimes d'actionnariat. Le fait que ce type de régime soit difficile à comprendre, à concevoir et à mettre en œuvre explique probablement pourquoi on n'y a pas recours plus souvent pour assurer la relève. La Régie n'a pas suffisamment d'information pour estimer le nombre de participants couverts par des régimes d'actionnariat des salariés.

2.1.2.3 Autres régimes d'épargne

Certains employeurs offrent des régimes d'épargne à leurs employés pour les études des enfants ou, par exemple, comme coussin de protection au décès ou en cas de congédiement. Ces régimes prennent généralement la forme d'une fiducie établie par l'employeur pour le compte de l'employé. L'arrangement peut être collectif ou individuel, et la cotisation de l'employeur peut être acquise immédiatement à l'employé ou sur une période de quelques années. Il peut s'agir d'une fiducie d'employés ou d'un régime de prestations aux employés.

Ces régimes d'épargne sont encadrés par la Loi de l'impôt. La cotisation de l'employeur est déductible et n'est assujettie à aucune limite, à l'exception du régime d'épargne-études. Elle représente un avantage imposable pour l'employé. Les cotisations de l'employé sont permises, mais ne sont pas déductibles du revenu imposable.

L'engagement financier de l'employeur est donc variable selon les dispositions du régime. L'employé assume le risque lié au rendement et il peut être impliqué à différents niveaux dans le choix des placements.

25. Voir Albert (2006).

2.1.3 Régimes d'accumulation de rentes (enregistrés)

2.1.3.1 Régime complémentaire de retraite (RCR) à prestations déterminées

Description

Le RCR à prestations déterminées est assujéti à la Loi de l'impôt et à l'une ou l'autre des lois suivantes :

- la Loi RCR ou une loi équivalente émanant d'une autre autorité législative canadienne;
- les lois particulières relatives aux régimes du secteur public, comme la *Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics* pour la fonction publique québécoise;
- la *Loi sur la pension de la fonction publique*, qui pourvoit à la pension des personnes employées dans la fonction publique du Canada.

Le régime de retraite à prestations déterminées est un régime dont la formule de rente est fixée à l'avance. La rente est fonction de l'ensemble des salaires de la carrière du participant, de son salaire de fin de carrière ou d'un montant forfaitaire pour chaque année de service. L'avantage que présente ce régime est que la rente de retraite ne dépend pas du capital accumulé au nom du participant, mais d'une formule préétablie. Les déficits éventuels du régime sont généralement assumés par l'employeur. Au Québec, l'administration du régime est normalement confiée à un comité de retraite et la gestion des placements, à un établissement financier ou à un gestionnaire de portefeuille.

Chaque régime doit avoir une politique de placement conforme aux exigences de la loi. Le comité de retraite du régime est responsable d'établir et d'appliquer cette politique.

La participation à un régime à prestations déterminées entraîne le calcul d'un facteur d'équivalence qui affecte la cotisation admissible au titre du REER.

Options à la cessation de participation

À la cessation de participation, le participant peut transférer la valeur de ses droits dans un autre régime de retraite ou dans un CRI. À la retraite, le participant peut, si le régime le permet, transférer la valeur de ses droits dans un CRI ou dans un FRV. Règle générale, une rente est payable par le régime ou est achetée auprès d'un assureur.

Clientèle visée

Le régime à prestations déterminées est particulièrement intéressant pour la grande entreprise. Il suppose qu'elle a la capacité d'assumer des engagements financiers variables. Ce type de régime représente un bon outil de gestion de la main-d'œuvre.

Population couverte

Au 31 mars 2009, la Régie assurait la surveillance de 944 régimes à prestations déterminées couvrant 1 161 000 participants et bénéficiaires, dont 551 000 participants actifs. Le nombre d'employeurs distincts ayant un régime est de 26 579 (y compris environ 22 000 employeurs dans le secteur de la construction, 1 600 centres de la petite enfance (CPE) et près de 500 caisses du Mouvement Desjardins). L'actif total de ces régimes est estimé à 98,9 milliards de dollars.

Le Tableau 5 présente le nombre de régimes à prestations déterminées et de participants actifs à ces régimes, selon la formation de la rente. Il faut distinguer les régimes *fin de carrière*, *salaires de carrière* et *à rente forfaitaire* (voir définitions au bas du tableau 5). Les régimes fin de carrière constituent plus de la moitié des régimes à prestations déterminées surveillés par la Régie. Les régimes des municipalités, des universités et des sociétés d'État, soit environ 200 régimes, font majoritairement partie de cette catégorie²⁶.

Tableau 5
Régimes à prestations déterminées surveillés par la Régie, selon la formation de la rente, au 31 décembre 2006

Formation de la rente	Nombre de régimes	En pourcentage du nombre de participants actifs à ces régimes
Régimes fin de carrière*	455	56 %
Régimes salaires de carrière** ou à rente forfaitaire***	258	32 %
Régimes à cotisation et prestations déterminées, mixtes et autres	93	12 %
Total	806	100 %

* Régime fin de carrière : « régime pourcentage-salaire dans lequel le salaire utilisé aux fins du calcul de la rente correspond à la moyenne des derniers salaires pendant un nombre défini d'années ».

** Régime salaires de carrière : « régime pourcentage-salaire dans lequel le salaire utilisé aux fins du calcul de la rente correspond au salaire attribué pour chacune des [années de service] ».

*** Régime à rente forfaitaire : « régime à élément de retraite dans lequel la rente est fonction d'un montant fixe pour chacune des [années de service] ». Cette définition inclut également les *régimes à rente uniforme*, qui sont des régimes à prestations déterminées dans lesquels le montant de la rente est fixe, sans égard aux années de service ou au salaire.

Le Tableau 6 montre que les régimes à prestations déterminées sont très peu présents dans le secteur primaire : ils ne couvrent que 5,5 % de ses travailleurs. Dans le secteur manufacturier, la couverture est de 20,9 %. Si l'on exclut le secteur parapublic (sociétés d'État, universités, municipalités) et celui de la construction, on note que les régimes à prestations déterminées sont également peu répandus dans le secteur des services, en particulier dans le commerce.

26. Voir Régie des rentes du Québec (2005).

Tableau 6
Régimes à prestations déterminées (ou hybrides) surveillés par la Régie, selon le secteur d'activité, au 31 décembre 2006

	Nombre de régimes	Nombre de participants actifs	Nombre de travailleurs du secteur	Participants actifs (en % des travailleurs du secteur)
Secteur primaire	17	5 705	103 900	5,5 %
Fabrication	331	121 486	581 300	20,9 %
Secteur des services				
– Commerce	70	12 857	628 500	2,0 %
– Finances, assurances, immobilier	62	54 792	222 300	24,6 %
– Transport, entreposage et services publics	32	38 557	196 900	19,6 %
– Services professionnels, administratifs, culturels et autres	130	22 901		
– Enseignement, services sociaux	17	79 445		
– Construction	9	100 000	186 100	53,7 %
– Administration publique	138	48 997	215 600	22,7 %
Total	806	484 740		

2.1.3.2 Régime de retraite par financement salarial (RRFS)

Description

Le RRFS a été introduit en mars 2007. Il s'agit d'un régime à prestations déterminées dans lequel la cotisation de l'employeur est fixe. Les déficits éventuels sont à la charge des participants.

Puisque les participants supportent le risque financier dans ce type de régime, un mécanisme a été mis en place pour réduire la probabilité que survienne un déficit. Ainsi, une marge de sécurité est constituée par le financement d'une indexation des rentes, tant

pour les participants actifs que pour les bénéficiaires. Cette indexation n'est octroyée que si le régime est en excédent.

La détermination du facteur d'équivalence suit les mêmes règles que dans le cas du régime à prestations déterminées traditionnel.

Options à la cessation de participation

À la cessation de participation, les règles sont essentiellement les mêmes que celles qui sont applicables au régime à prestations déterminées traditionnel. Toutefois, les droits sont acquittés en fonction du degré de solvabilité du régime.

Options à la retraite

À la retraite, les règles sont identiques à celles qui sont applicables au régime de retraite à prestations déterminées traditionnel.

Clientèle visée

Ce type de régime est principalement parrainé par un syndicat. Il s'adresse donc principalement aux entreprises dont les travailleurs sont syndiqués. Il peut également constituer une option intéressante pour les employés d'organismes communautaires.

Population couverte

Au 31 décembre 2008, deux régimes de retraite par financement salarial étaient en vigueur, sous la surveillance de la Régie. Ils comptaient au total 194 employeurs et 1 395 participants actifs. L'actif total de ces régimes était de 300 000 \$.

2.1.4 Régimes d'accumulation de rentes (non enregistrés)

2.1.4.1 Régime surcomplémentaire de retraite (RSR)

Description

Le régime surcomplémentaire est généralement à prestations déterminées. Il s'applique à couvrir la partie de la rémunération qui excède celle qui est couverte par le régime complémentaire de retraite de base de l'entreprise. En effet, les règles fiscales imposent une limite à la rente annuelle qui peut être acquise en vertu d'un régime complémentaire de retraite à prestations déterminées. Le RSR permet donc au personnel haut salarié d'une entreprise de se voir créditer une rente calculée en fonction de sa rémunération totale non plafonnée. Le régime surcomplémentaire peut prendre deux formes :

- le régime d'appoint. L'adhésion à ce régime est automatique dès que les droits d'un employé en vertu du RCR de l'entreprise sont limités par le plafond fiscal. Il s'agit du régime surcomplémentaire le plus simple, mais non le plus répandu;

- le régime à participation sélective. Les critères servant à déterminer les personnes admissibles (certains dirigeants choisis ou tous les employés au-dessus d'un certain palier hiérarchique ou d'un salaire donné) varient grandement²⁷.

Le RSR peut être capitalisé ou non capitalisé. Dans un régime capitalisé, le provisionnement se fait au moyen d'une convention de retraite, c'est-à-dire un régime de retraite non enregistré financé par l'entreprise. Dans ce cas, l'employeur sépare le revenu de retraite de l'actif de l'entreprise en le transférant à un tiers jouant le rôle de gardien de valeurs. Les cotisations patronales et, sous certaines conditions, les cotisations salariales sont déductibles. La convention de retraite se voit appliquer un taux d'imposition de 50 % sur les cotisations versées et sur les revenus de placement réalisés. En contrepartie, cet impôt est remboursable lorsque des prestations sont payées par la convention de retraite. Le RSR n'entraîne pas de facteur d'équivalence.

Le RSR peut également être non capitalisé. Dans ce cas, l'employeur peut garantir les rentes du RSR au moyen d'une lettre de crédit ou d'une police d'assurance vie, ou les supporter à même les fonds généraux de l'entreprise. La lettre de crédit est un document par lequel un établissement financier s'engage à payer au participant une certaine somme d'argent si l'employeur ne peut respecter ses obligations financières en cas de faillite ou de prise de contrôle de l'établissement. L'employeur peut également garantir les prestations au moyen d'une police d'assurance vie avec valeur de rachat. Selon Albert (2006), les conventions de retraite qui assurent le provisionnement des prestations de retraite au moyen de polices d'assurance vie exonérées peuvent bénéficier d'un traitement fiscal avantageux. En effet, l'intérêt couru en vertu de la composante d'épargne de la police d'assurance n'est pas assujéti à l'impôt.

Les prestations des régimes ne garantissant pas le versement des sommes sont supportées par les fonds généraux de la société. Dans ce cas, les employés ne bénéficient d'aucune protection s'il y a faillite.

Options à la cessation de participation

Le régime surcomplémentaire prévoit les dispositions qui s'appliquent à la cessation d'emploi ou au décès.

Options à la retraite

Les options à la retraite dépendent de la manière dont le régime est capitalisé. Par exemple, lorsqu'il n'y a aucune capitalisation, la rente excédentaire par rapport à la rente payée par le régime de base est versée à même les revenus de l'entreprise.

Clientèle visée

Le régime surcomplémentaire de retraite fait partie des stratégies de rémunération globale et de fidélisation des gestionnaires et autres employés hautement qualifiés. Il vise

27. Voir Albert (2006).

principalement les salariés gagnant plus de 100 000 \$ par année. Ce régime est beaucoup plus populaire dans la grande entreprise que dans la PME.

Population couverte

La Régie n'a pas de données complètes et fiables sur la couverture, mais elle estime au mieux que le marché potentiel de ce régime est bien en deçà de 1 % des quelque 1 550 000 cotisants à des régimes enregistrés de retraite au Québec²⁸.

2.2 Régimes individuels

2.2.1 Régime enregistré d'épargne-retraite (REER) individuel

Description

Le REER est un contrat passé entre une personne et un assureur, un fiduciaire ou une société autorisée²⁹. Ce type de régime doit être enregistré auprès de l'Agence du revenu du Canada (ARC) et inscrit à un établissement financier agréé comme fiduciaire par l'ARC. Il peut être offert par un établissement financier directement à un particulier ou par un fonds d'investissement de travailleurs par l'intermédiaire de l'employeur³⁰.

Le participant y accumule un actif de retraite et doit décider lui-même de l'allocation de cet actif parmi les différentes options de placement offertes par le gestionnaire. Il doit également assumer le risque de rendement lié aux placements ainsi que les frais de gestion. Dans un REER individuel, ces frais sont généralement plus élevés que dans un REER collectif.

Les sommes versées à un REER sont déductibles du revenu imposable jusqu'à une limite annuelle. Les revenus de placement du REER sont exempts d'impôt pendant la période d'accumulation. Toutefois, la personne cotisante doit généralement payer de l'impôt lorsqu'elle retire des sommes du régime. Il est cependant possible de retirer temporairement des sommes de son REER dans le cadre du Régime d'accession à la propriété et du Régime d'encouragement à l'éducation permanente.

Options à la cessation de participation

Le participant doit mettre fin à son REER au plus tard le 31 décembre de l'année où il atteint 71 ans³¹. Trois options s'offrent alors à lui :

28. Cette estimation s'inspire d'un document produit par Statistique Canada sur les conventions de retraite. Voir Statistique Canada (2003).

29. Voir Albert (2006).

30. Dans ce cas, le REER peut être perçu comme un instrument collectif offert par l'employeur, mais il demeure un instrument individuel, avec un compte distinct pour chaque participant.

31. Dans le budget fédéral de mars 2007, l'âge limite pour mettre fin à son REER a été haussé de 69 à 71 ans.

- 1) encaisser le REER, auquel cas toutes les sommes retirées s'ajoutent au revenu imposable de l'année;
- 2) acheter une rente viagère ou à durée fixe;
- 3) transférer les sommes dans un FERR. Le participant doit effectuer chaque année un retrait minimal de son FERR en fonction de son âge ou de celui de son conjoint. Aucun plafond n'est imposé aux retraits.

Clientèle visée

Tout contribuable ayant des revenus d'emploi ou d'entreprise peut y cotiser.

Les établissements financiers ne font pas la promotion du REER par l'intermédiaire de l'employeur, mais bien directement auprès du particulier.

Population couverte

Près de 1 550 000 contribuables québécois ont cotisé à un REER individuel ou collectif en 2008, pour un montant total de 7,4 milliards de dollars. L'actif détenu par les Québécois dans les REER, tant individuels que collectifs, est estimé à 141 milliards de dollars.

Selon un sondage pancanadien effectué en janvier 2007 par CIBC World Markets³², la valeur moyenne des REER accumulés était de 76 000 \$ en 2005. Cette même étude a révélé que seulement 6 % des droits de cotisation étaient utilisés chaque année.

32. Voir CIBC World Markets (2007).

2.2.2 Régime de retraite individuel (RRI)

Description

La Loi de l'impôt interdit la mise en place d'un régime de retraite à prestations déterminées traditionnel pour les actionnaires. De plus, la cotisation maximale permise en vertu du REER est souvent insuffisante pour atteindre les objectifs de retraite de ces personnes.

Le régime de retraite individuel (RRI) autorise le versement de cotisations supérieures à ce qui serait permis en vertu d'un REER. Le RRI est un régime à prestations déterminées qui couvre généralement une seule personne. Il est tout indiqué pour accumuler une rente en faveur d'un dirigeant d'entreprise (actionnaire, cadre supérieur).

Le RRI permet également d'exempter de la taxe sur la masse salariale les cotisations versées et de ne pas immobiliser les fonds des participants. Tout montant cotisé au RRI entraîne un facteur d'équivalence, donc une diminution de la cotisation permise au REER. Les règles fiscales rendent possible l'accumulation d'un crédit de rente égal à 2 % du revenu d'emploi pour chaque année de service³³.

Les cotisations maximales admissibles au RRI sont déterminées en fonction de la Loi de l'impôt. Il est notamment possible de racheter certaines années de service passé lors de la création du RRI.

Options à la cessation de participation

À la cessation de participation, les participants peuvent ne pas être soumis aux dispositions de la Loi RCR concernant l'immobilisation. Ils peuvent alors transférer la valeur des droits accumulés dans un REER ou un FERR, ou acheter une rente. Toutefois, dans le cas où les participants sont assujettis à ces dispositions, ils peuvent transférer la valeur de leur RRI dans un CRI ou un FRV, ou acheter une rente viagère.

Clientèle visée

Le RRI est particulièrement avantageux pour les dirigeants d'entreprises âgés de plus de 40 ans qui ont un revenu annuel supérieur à 75 000 \$ et qui désirent placer des sommes beaucoup plus importantes en vue de la retraite que ce qui est permis en vertu du REER. Dans ce cas, le RRI offre une stratégie de report d'impôts plus avantageuse que le REER.

33. Jusqu'à concurrence d'un revenu maximal indexé chaque année.

Population couverte

Selon un sondage³⁴, environ 6 % des PME de moins de 300 employés offrent le RRI. Le nombre de participants à ce type de régime est estimé à 8 000 au Québec³⁵.

2.2.3 Autres formes d'épargne

Les autres formes d'épargne les plus utilisées par les individus sont :

- les placements conventionnels;
- les rentes individuelles;
- l'assurance vie universelle;
- Capital régional et coopératif Desjardins;
- le compte d'épargne libre d'impôt (CELI).

Ces instruments d'épargne ne sont pas précisément destinés à la retraite, mais peuvent constituer des outils pour atteindre certains objectifs de revenu à la retraite.

Assurance vie universelle

L'assurance vie universelle est un contrat d'assurance vie en vertu duquel la prime s'accumule dans un compte qui est débité périodiquement du coût d'une assurance vie temporaire en fonction de l'âge du détenteur de la police d'assurance. Une partie de la prime d'assurance représente donc une forme d'épargne qui peut éventuellement être utilisée à la retraite.

L'assurance vie universelle permet d'épargner et d'accumuler des intérêts libres d'impôt. Les sommes maximales qui peuvent y être versées sont déterminées conformément aux limites fixées par la Loi de l'impôt.

Capital régional et coopératif Desjardins

L'objectif principal de Capital régional et coopératif Desjardins est de mobiliser du capital de développement pour l'ensemble des régions du Québec. L'une de ses priorités est l'investissement consacré à la capitalisation des coopératives et aux régions ressources du Québec. Un placement dans cette entité donne droit à un crédit d'impôt au Québec de 50 % du montant de l'achat, non remboursable et qui ne peut pas être reporté d'une année à l'autre. La période de détention obligatoire d'un placement est de sept ans. Au 30 juin 2009, l'organisme comptait 121 584 actionnaires épargnants et un actif de 880,4 millions de dollars.

34. Voir Question Retraite (2005).

35. Estimation faite à partir des tableaux CANSIM de Statistique Canada sur les régimes à prestations déterminées ayant moins de 10 adhérents.

Compte d'épargne libre d'impôt (CELI)

Depuis le 1^{er} janvier 2009, un nouveau moyen d'épargner est en vigueur : le compte d'épargne libre d'impôt (CELI). Instauré par le gouvernement du Canada dans le budget de 2008, le CELI permet d'épargner sans payer d'impôt sur les revenus de placement et des retraits sont permis en tout temps. Ces retraits sont non imposables. Toutefois, les sommes versées dans le CELI ne peuvent être déduites du revenu imposable.

Un maximum de 5 000 \$ de cotisations annuelles est permis dans ce compte³⁶, et les droits de cotisation inutilisés peuvent être reportés aux années suivantes. Une pénalité fiscale est imposée pour les cotisations qui excèdent la limite permise.

La plupart des types de placements admissibles à un REER sont aussi admissibles au CELI. Le CELI ne modifie pas les droits des participants aux prestations fédérales fondées sur le revenu, comme la Prestation fiscale canadienne pour enfants et le Supplément de revenu garanti. L'actif détenu dans le CELI peut être transféré au conjoint au décès du participant, sans incidence sur ses droits de cotisation. Les personnes de plus de 71 ans peuvent continuer de verser des fonds dans leur CELI, ce qui n'est pas le cas dans un REER.

2.3 Fonds d'investissement de travailleurs

Description

Deux fonds de travailleurs ont été créés au Québec : le Fonds de solidarité FTQ et le Fonds de développement de la CSN pour la coopération et l'emploi (Fondation). L'objectif de ces fonds est de maintenir les emplois existants et d'en créer de nouveaux au moyen d'investissements effectués auprès des entreprises québécoises.

Le fonds d'investissement de travailleurs revêt plusieurs caractéristiques du REER. Il peut donc permettre à un employeur d'offrir un outil collectif d'épargne à ses employés, ou être utilisé de manière individuelle par tout contribuable. Le choix d'enregistrer ou non le régime revient au particulier ou à l'employeur qui parraine le régime. S'il est enregistré, le fonds de travailleurs bénéficie des mêmes avantages fiscaux que le REER avec, en plus, un crédit d'impôt égal à 30 % de la cotisation annuelle, jusqu'à concurrence de 1 500 \$.

36. Le plafond annuel de cotisation de 5 000 \$ sera indexé à l'indice des prix à la consommation, et arrondi au plus proche multiple de 500 \$. Par exemple, avec un taux d'inflation de 2 %, la première augmentation jusqu'à 5 500 \$ se produirait en 2012.

2010 : 5 000 \$ * (1,02) = 5 100 \$ (5 000 \$ après arrondissement au 500 \$ près).

2011 : 5 100 \$ * (1,02) = 5 202 \$ (5 000 \$ après arrondissement).

2012 : 5 202 \$ * (1,02) = 5 306 \$ (5 500 \$ après arrondissement).

Depuis le 1^{er} juin 2009, les personnes qui souscrivent à Fondation bénéficient de 10 % de crédits d'impôt supplémentaires au Québec. Cette hausse, annoncée dans le budget 2009-2010 du gouvernement du Québec, sera en vigueur jusqu'à ce que Fondation atteigne une capitalisation de 1,25 milliard de dollars. Avec 15 % au fédéral et 25 % au Québec, les crédits d'impôt découlant d'une contribution à Fondation s'élèvent à 40 %.

Options à la cessation de participation

Les possibilités de retraits du fonds sont généralement limitées à cause du traitement fiscal très favorable accordé aux cotisations versées dans ces fonds. Le retrait des sommes accumulées est permis dans certaines situations : la retraite, l'accession à la propriété, le retour aux études, l'investissement dans sa propre entreprise ou l'invalidité totale.

Clientèle visée

Les fonds d'investissement de travailleurs sont accessibles à tous les contribuables. Ils sont particulièrement intéressants pour les travailleurs qui sont proches de la retraite.

Population couverte

Le Fonds de solidarité FTQ avait un actif net de 7 milliards de dollars au 30 novembre 2009. Il constitue le fonds d'investissement de travailleurs le plus important au Canada, couvrant près de 570 000 d'entre eux. Quant à Fondation, qui compte près de 87 400 actionnaires, son actif net s'élevait à 581 millions de dollars au 31 mai 2009.

2.4 Régime enregistré d'épargne-études (REEE)

Description

Le Régime enregistré d'épargne-études (REEE) permet aux épargnes pour les études de croître à l'abri de l'impôt dans un régime d'épargne spécial enregistré par le gouvernement du Canada, jusqu'à ce que le bénéficiaire nommé dans le REEE s'inscrive à un programme d'études postsecondaires. Les parents, les membres de la famille et les amis des bénéficiaires peuvent verser des cotisations jusqu'à un plafond cumulatif déterminé par l'Agence du revenu du Canada³⁷.

La Subvention canadienne pour l'épargne-études (SCEE) offre des subventions aux cotisants au Régime enregistré d'épargne-études (REEE). La subvention s'adresse à tous les bénéficiaires d'un REEE qui ont 17 ans ou moins et qui résident au Canada³⁸.

37. En février 2010, ce plafond cumulatif qui peut être versé à tous les REEE d'un même bénéficiaire est de 50 000 \$. Depuis 2007, il n'y a aucune limite annuelle pour des cotisations à un REEE.

38. Il existe des règles particulières pour les enfants de 15 à 17 ans.

Options à la cessation de participation

Si le bénéficiaire ne poursuit pas d'études postsecondaires, le souscripteur peut retirer la somme accumulée dans le régime. Il devra toutefois rembourser les montants de SCEE qui y auront été versés et payer une pénalité de 20 % du retrait aux gouvernements fédéral et provincial (12 % au fédéral et 8 % au Québec). Il y a toutefois possibilité pour le souscripteur de transférer la somme accumulée dans son REER ou celui de son conjoint, jusqu'à concurrence du montant de droits inutilisés des cotisations au REER. Dans ce cas, les pénalités ne s'appliquent pas.

Clientèle visée

Toute personne peut ouvrir un REEE pour un enfant (parents, tuteurs, grands-parents, autres membres de la famille ou amis) ou en se désignant soi-même ou un autre adulte en tant que bénéficiaire.

Population couverte

En 2008, le nombre cumulatif de bénéficiaires de la subvention canadienne pour l'épargne-études (SCEE) était de 603 166 au Québec.

3. Couverture de la population active québécoise par un régime privé de retraite

3.1 Couverture selon le type de régime

3.1.1 Régimes collectifs

Le Tableau 7 indique le nombre de participants actifs québécois couverts par des régimes collectifs. Nous estimons qu'il y a 1 492 000 participants actifs à un RCR, que 260 000 autres sont couverts par un REER collectif (dans une entreprise qui n'offre aucun autre type de régime de retraite collectif) et que 290 000 participent à un autre type de régime de retraite collectif (RPDB, RPEB, régime d'actionnariat, etc.). L'ensemble de ces participants représente 57 % des travailleurs québécois admissibles aux régimes collectifs, 53 % de l'ensemble des travailleurs et 49 % de la population active québécoise.

Tableau 7
Participants actifs québécois couverts par un régime de retraite collectif privé en 2008

Type de régime	Nombre de participants actifs	Pourcentage de participants actifs par rapport		
		à la population active	au nombre de travailleurs	au nombre total de travailleurs admissibles aux régimes collectifs privés*
RCR	1 492 000	36 %	38 %	42 %
REER collectif	260 000**	6 %	7 %	7 %
RPDB	120 000	3 %	3 %	3 %
Autre	170 000	4 %	4 %	5 %
Total	2 042 000	49 %	53 %	57 %

* Le nombre total de travailleurs admissibles aux régimes collectifs privés au Québec, tel que défini à la section 1, était de 3 568 900 en 2008. La population active était de 4 184 900 et le nombre de travailleurs, de 3 881 700, selon Statistique Canada (2009).

** Il s'agit du nombre estimé de participants actifs qui ne participent à aucun autre régime collectif de leur employeur. Dans les faits, nous estimons qu'il y a près de 515 000 participants actifs à un REER collectif au Québec, mais qu'environ la moitié d'entre eux bénéficient également d'un autre régime collectif (RCR ou RPDB).

Le Tableau 8 présente de façon plus détaillée la répartition des participants actifs québécois couverts par des régimes complémentaires de retraite. La majorité d'entre eux participent à un régime à prestations déterminées : 1 326 400 participants sur un total de 1 492 000. Cette forte proportion est attribuable aux secteurs public et parapublic. Si les travailleurs de ces secteurs sont couverts à près de 100 % par un RCR, on évalue que seulement 34 % des travailleurs du secteur privé le sont³⁹.

39. Le détail de ce calcul est expliqué à la section 3.2.2.

Tableau 8
Participants actifs québécois couverts par un régime complémentaire de retraite en 2008

Type de régime		Nombre de participants actifs
Régime à prestations déterminées (PD)	Régime assujetti à la Loi RCR ou à une loi équivalente	692 400
	Fonction publique (provinciale et fédérale)	634 000
Régime à cotisation déterminée (CD, autre que le RRS)		142 600
RRS		58 400
Moins : participants non québécois (aux régimes PD assujettis à la Loi RCR et aux régimes CD)		35 400
Total		1 492 000

3.1.2 Régimes individuels

Le Tableau 9 montre le nombre de participants actifs québécois couverts par des régimes individuels. Les participants à un fonds d'investissement de travailleurs (Fonds de solidarité FTQ ou Fondation) de même que ceux qui possèdent un CRI sont considérés ici comme participant à un REER individuel.

Tableau 9
Participants actifs québécois couverts par un régime individuel enregistré en 2008

Type de régime	Nombre de participants actifs	Pourcentage des participants actifs par rapport à la population active
REER individuel	1 100 000	26,3 %
RRI	8 000	0,2 %
Total	1 108 000	26,5 %

Nous estimons donc à 26,5 % la part de la population active qui participe à un outil individuel d'épargne-retraite, principalement le REER. Le niveau de cotisation est évidemment très variable d'un participant à l'autre. De plus, dans le cas des travailleurs salariés, les cotisations au REER s'ajoutent souvent à une participation à un régime collectif de l'employeur. Chez les travailleurs autonomes, le REER est l'outil principal d'épargne en vue de la retraite⁴⁰.

40. Nous estimons le nombre de travailleurs autonomes participant à un REER individuel à 155 000 en 2008.

3.1.3 Couverture globale

Le Tableau 10 présente le nombre de participants actifs québécois couverts par des régimes de retraite, qu'ils soient collectifs ou individuels.

Tableau 10
Participants actifs québécois couverts par un régime de retraite individuel ou collectif en 2008

Type de régime	Nombre de participants actifs	Pourcentage des participants actifs par rapport à la population active
Régime collectif	2 042 000	48,8 %
Régime individuel	1 108 000	26,5 %

On ne peut toutefois pas estimer la participation globale à un régime d'épargne-retraite individuel ou collectif simplement en additionnant les données du Tableau 10. En effet, un nombre important de participants ont à la fois un régime individuel et un régime collectif.

Le Tableau 13 indique que 61,6 % de la population active québécoise de 25 à 64 ans participe à un RCR, à un REER ou aux deux à la fois⁴¹. Ce pourcentage représente 2,6 millions de participants soit à des régimes collectifs ou à des régimes individuels. Par conséquent, 38 % de la population active n'aurait aucune épargne en vue de la retraite.

3.2 Couverture par les régimes collectifs, selon le secteur

Cette section présente la couverture par des régimes collectifs de retraite en fonction du secteur d'activité (public ou privé).

3.2.1 Secteur public

La couverture des travailleurs des secteurs public et parapublic (y compris la fonction publique, les municipalités, les universités et les sociétés d'État) est presque complète. Les régimes du secteur public québécois, notamment, couvrent l'ensemble des travailleurs permanents et occasionnels.

Les régimes des secteurs public et parapublic couvraient en 2008 environ 759 800 travailleurs québécois sur une possibilité de 807 300 travailleurs dans les

41. Ce pourcentage englobe la population qui tire un revenu de régimes complémentaires de retraite (RCR) offerts par l'employeur, de FERR, de rentes, de RPDB.

deux secteurs⁴², ce qui donne un taux de couverture de 95 %⁴³. De façon plus détaillée :

- les régimes de la fonction publique québécoise couvrent 544 000 travailleurs;
- les régimes des secteurs public et parapublic fédéraux couvrent 90 000 travailleurs québécois;
- les régimes des municipalités, des universités et des sociétés d'État couvrent globalement 125 800 travailleurs.

Le régime à prestations déterminées est le type de régime le plus répandu dans ce secteur. On trouve toutefois des régimes à cotisation déterminée et des RRS dans certaines municipalités, comme l'illustre le Tableau 11.

42. Voir Statistique Canada (2009).

43. Au 1^{er} janvier 2008, le taux de participation dans le secteur public au Canada était de 83,9 %.

Tableau 11

Participants actifs québécois couverts par un régime complémentaire de retraite, selon le type de régime, le secteur d'activité et l'autorité de surveillance, en 2008

Type de régime		Secteur d'activité	Autorité de surveillance	
			Régie des rentes du Québec	Autre autorité
À prestations déterminées	Régime assujéti à la Loi RCR ou à une loi équivalente	Secteur privé (excluant la construction et les CPE)	219 300	190 400
		Secteur de la construction	100 200	
		CPE	56 700	
		Secteur parapublic (municipalités, universités, sociétés d'État)	125 800 (60 300 munic. + 35 500 univ. + 30 000 soc. d'État)	
	Fonction publique	Provinciale		544 000
		Fédérale		90 000
À cotisation déterminée	Régime à cotisation déterminée traditionnel	Municipalités	3 600	33 600
		Secteur privé	56 400	
		Secteur de la construction	49 000	
	RRS	Municipalités	1 100	
		Secteur privé	57 300	
	Moins : participants non québécois			35 400
Total			634 000	858 000

3.2.2 Secteur privé

Le secteur privé compte 762 900 participants actifs⁴⁴ à des régimes complémentaires de retraite, pour un taux de couverture de 34 %⁴⁵. De plus, nous estimons à 550 000 les participants actifs couverts par une autre forme de régime de retraite collectif⁴⁶ (REER collectif, RPDB ou autre), comme l'indique le Tableau 7. Ce sont surtout les employés de la grande entreprise qui sont couverts par un régime complémentaire de retraite (le plus souvent par un régime à prestations déterminées). Dans la petite et la moyenne entreprise, on observe des lacunes importantes en ce qui a trait à la couverture.

Grande entreprise

Environ 40 % des emplois au Québec et près d'un nouvel emploi sur deux depuis 2000 se trouvent dans les grandes entreprises, celles de 500 employés et plus. Elles sont en général fortement syndiquées et exercent leurs activités dans les secteurs de la finance, des assurances et de l'information. Le revenu moyen des travailleurs de la grande entreprise est plus élevé que celui versé aux travailleurs dans les PME⁴⁷.

Traditionnellement, la majorité des grandes entreprises offraient un régime complémentaire de retraite à prestations déterminées⁴⁸. Toutefois, les données de l'Institut de la statistique du Québec indiquent qu'en 2009, seulement 45 % des régimes offerts par les grandes entreprises étaient à prestations déterminées. De plus en plus de REER collectifs sont mis en place, de sorte qu'en 2005, 87 % des établissements de grande taille parrainaient un régime collectif de type RCR ou REER collectif⁴⁹.

Dans la grande entreprise, la rétention et le renouvellement de la main-d'œuvre expérimentée passent bien avant la sécurité financière à la retraite des employés comme incitations à parrainer un régime de retraite. Quatre entreprises sur cinq s'imposent la responsabilité de prévoir des sommes en vue de la retraite de leurs employés⁵⁰.

44. Il s'agit de la somme des travailleurs du secteur privé (incluant la construction, les CPE et les régimes sous une autre autorité que la Régie) dans le Tableau 11.

45. Selon Statistique Canada (et nos propres calculs), il y avait en 2008 au Québec 2 219 300 travailleurs du secteur privé admissibles aux régimes collectifs privés de retraite.

46. Dans le Tableau 7, il s'agit des participants des catégories « REER collectif », « RPDB » et « Autre » (260 000 + 120 000 + 170 000).

47. Selon Industrie Canada, en 2008, le salaire hebdomadaire moyen était au Canada de 735 \$ dans les entreprises de moins de 100 employés, de 836 \$ dans celles de plus de 100, mais de moins de 500 employés, et de 852 \$ dans les grandes entreprises. Voir Industrie Canada (2009).

48. Au Canada, dans les entreprises de 1 000 employés et plus offrant un RCR, 91,4 % des employés sont couverts par un régime à prestations déterminées. Voir Statistique Canada (2009a).

49. Voir Statistique Canada (2005).

50. Voir Conseil du patronat du Québec (2001).

Petite et moyenne entreprise

La couverture des PME par des régimes de retraite collectifs augmente avec la taille⁵¹. Parmi celles qui ont un régime collectif, les deux tiers ont établi des régimes d'accumulation de capital (régime à cotisation déterminée traditionnel, RRS, REER collectif ou RPDB)⁵².

Le Tableau 12 indique la couverture des PME, selon leur taille et le type de régime de retraite qu'elles offrent.

Tableau 12
Couverture des PME par des régimes collectifs de retraite en 2005

Nombre d'employés	Régime complémentaire de retraite	REER collectif	Régime d'actionnariat
Moins de 20	9 %	6 %	1 %
20 à 99	26 %	37 %	3 %
100 à 499	64 %	57 %	21 %

Source : Statistique Canada, *Enquête sur le milieu de travail et les employés*, production spéciale pour le Québec, 2005.

Le taux de syndicalisation dans les PME est très faible⁵³. Le revenu moyen y est plus faible que dans les entreprises privées de plus grande taille, ou tout au plus l'égalise. En effet, seulement 16 % des PME de moins de 300 employés offrent un salaire moyen supérieur à 40 000 \$ par année⁵⁴. Les PME québécoises exercent leurs activités principalement dans le secteur du commerce de détail, le secteur manufacturier avec forte densité de main-d'œuvre ainsi que la restauration et l'hébergement.

Une enquête auprès des dirigeants de PME de moins de 300 employés⁵⁵ a permis de dégager les constats suivants :

- La responsabilité principale de la préparation financière de la retraite incombe selon 60 % des dirigeants aux employés, selon 31 %, aux gouvernements et selon 6 %, aux employeurs.

51. Bien que les données de l'*Enquête sur le milieu de travail et les employés* (EMTE) de 2005 de Statistique Canada concernent la taille de l'« emplacement » (et non de l'entreprise), elles nous confirment en bonne partie cet énoncé : 12 % des emplacements de 20 personnes et moins sont couverts, tandis que 75 % des emplacements de 100 à 499 employés le sont.

52. Voir FCEI (2003).

53. Ce taux est estimé à 5 % dans les PME de moins de 300 employés n'offrant pas de régime de retraite, mais il augmente à 32 % dans celles offrant un régime de retraite. Voir Régie des rentes du Québec (2009).

54. Voir Question Retraite (2005).

55. Voir Régie des rentes du Québec (2009).

- Parmi les dirigeants de PME *n'offrant pas de régime de retraite*⁵⁶, 35 % croient qu'ils ont un rôle très ou assez important à jouer en matière de sécurité financière des travailleurs au moment de la retraite.
- Près de 10 % ont envisagé, au cours des trois dernières années, d'établir un régime de retraite.
- Un tiers des dirigeants de PME de moins de 300 employés n'offrant pas de régime de retraite affirment qu'ils n'accepteraient sous aucune condition de mettre en place un régime de retraite pour leurs employés.
- Un tiers des dirigeants envisageraient d'offrir un régime de retraite à certaines conditions.
- Environ 80 % des PME encouragent leurs travailleurs âgés à rester en emploi.
- Plus de 65 % des dirigeants de PME disent que l'embauche de travailleurs âgés fait partie de leur stratégie pour faire face à une pénurie de main-d'œuvre.

Les dirigeants de PME pensent surtout à la simplicité administrative, à la possibilité d'éviter les taxes salariales, à l'insaisissabilité des cotisations, au pouvoir de les faire varier et à l'importance de leur immobilisation⁵⁷.

Effet de la syndicalisation et du revenu

La syndicalisation des employés d'une entreprise a un effet significatif sur leur participation à un régime de retraite collectif. En 2005, 60 % des entreprises syndiquées participaient à un REER collectif, à un régime complémentaire de retraite de l'employeur ou aux deux. Ce pourcentage diminuait à 12 % dans les entreprises québécoises non syndiquées⁵⁸.

Selon les données compilées en fonction du salaire moyen versé dans le secteur privé, 80 % des entreprises offrant un REER collectif, un RCR ou les deux versent un salaire moyen de 20 000 \$ ou plus.

3.3 Comparaison avec le reste du Canada

En ce qui concerne la couverture de la population active par un régime de retraite privé (RCR, REER ou les deux à la fois), on constate des disparités assez importantes entre les différentes provinces canadiennes. Comme l'indique le tableau suivant, le Québec est légèrement au-dessus de la moyenne canadienne. On peut expliquer la couverture

56. Par *régime de retraite*, on entend ici un régime de retraite collectif privé, c'est-à-dire un de ceux listés dans le Tableau 7.

57. Voir FCEI (2003). Les résultats du sondage de la Régie des rentes du Québec de 2009 vont dans le même sens. Lorsque l'on a posé aux dirigeants de PME n'offrant pas de régime de retraite la question « Quel serait le principal inconvénient d'un régime de retraite pour votre organisation? », 36 % d'entre eux ont répondu « le coût du régime » et 13 %, sa « lourdeur administrative ». Voir Régie des rentes du Québec (2009).

58. Voir Statistique Canada (2005).

plus importante au Québec par le fort pourcentage de travailleurs du secteur public, généralement couverts par un RCR, et la plus grande syndicalisation.

Tableau 13
Couverture de la population active (25 à 64 ans) par un RCR, et par un RCR, un REER ou les deux à la fois

Province	Pourcentage de la population active participant à un RCR (2003)	Pourcentage de la population active participant à un RCR, à un REER ou aux deux (2004)
	(%)	(%)
Terre-Neuve-et-Labrador	40,3	49,3
Île-du-Prince-Édouard	26,8	49,2
Nouvelle-Écosse	34,8	53,5
Nouveau-Brunswick	33,6	52,0
Québec	35,0	61,6
Ontario	32,3	55,1
Manitoba	39,4	60,8
Saskatchewan	39,7	61,2
Alberta	28,0	55,0
Colombie-Britannique	29,3	51,9
Canada	32,7	56,5

Source : Statistique Canada, *Programmes de revenu de retraite au Canada*, édition 2006, et estimations de la Régie des rentes du Québec.

3.4 Constats sur la couverture globale et sur le potentiel d'atteinte d'un niveau adéquat de revenu à la retraite

La section 3.1 concluait que 62 % de la population active québécoise bénéficie d'une couverture en vue de la retraite. Par contre, aucune évaluation n'a été faite jusqu'ici du potentiel d'atteinte d'un niveau de remplacement du revenu adéquat à la retraite avec cette couverture. Nous tentons par conséquent de qualifier ce potentiel en tenant compte en particulier du type de régime de retraite en cause.

On peut considérer que 27 % de la population active présente un potentiel *élevé* d'atteinte d'un niveau adéquat de remplacement du revenu. Ces participants travaillent dans le secteur public ou parapublic, dans le secteur de la construction, où le service effectué avant 2005 était couvert par un régime à prestations déterminées, ou encore dans les grandes entreprises bénéficiant d'un régime à prestations déterminées généreux (principalement des régimes dits « fin de carrière »⁵⁹). La clientèle des RRI fait également partie de cette dernière catégorie.

59. Pour la définition de ce type de régime, voir la note au tableau 5, section 2.1.3.1.

Dans le reste du secteur privé, principalement dans les PME, des régimes à cotisation déterminée traditionnels, des RRS et des régimes à prestations déterminées offrent un potentiel *moyen* d'atteinte d'un niveau adéquat de revenu à la retraite. Ces régimes sont moins généreux que ceux que l'on trouve dans les secteurs mentionnés au paragraphe précédent. Les régimes à prestations déterminées qui en font partie sont de type « salaires de carrière ». Nous estimons à 18 % le pourcentage de population active bénéficiant d'une couverture présentant un potentiel moyen d'atteinte d'un niveau adéquat de revenu à la retraite. Parmi eux figurent les travailleurs à revenu élevé qui cotisent à un REER, souvent à titre de travailleurs autonomes.

Le reste de la population active couverte, soit 17 % de toute la population active, a un revenu moyen ou faible et n'a à sa disposition que le REER individuel ou collectif. Cette protection présente un potentiel *peu élevé* d'atteinte d'un niveau adéquat de revenu à la retraite, compte tenu notamment du niveau des cotisations moyennes qui y sont versées. CIBC World Markets⁶⁰ révèle en effet que les cotisations à un REER individuel sont le plus souvent irrégulières et versées à la fin de l'année budgétaire. En 2008, au Québec, la cotisation annuelle moyenne se chiffrait à environ 4 800 \$ et était principalement versée par les contribuables à revenu élevé. En 2007, la cotisation moyenne des travailleurs à revenu moyen (20 000 \$ à 39 000 \$) était de 2 379 \$, en deçà de la moyenne canadienne pour le même niveau de revenu. Selon CIBC, les cotisations au REER n'augmentent pas au même rythme que le revenu. On constate donc que le REER individuel représente davantage un instrument d'appoint en vue de la retraite, d'autant plus qu'un grand nombre de personnes en retirent des sommes avant d'avoir atteint l'âge de la retraite.

Le Tableau 14 et la Figure 1 présentent un portrait du potentiel d'atteinte d'un niveau adéquat de remplacement du revenu à la retraite en fonction de la couverture des Québécois par des régimes privés de retraite. On conclut de ce portrait sommaire que plus de la moitié de la population active au Québec a, au mieux, un potentiel peu élevé d'atteinte d'un niveau adéquat de revenu à la retraite (si l'on inclut ceux qui n'ont pas de couverture).

Nous estimons en effet que 38 % de la population active, soit près de 1 600 000 personnes, ne participent à aucun régime de retraite et que 17 %, c'est-à-dire 725 000 personnes, ont une protection ayant un potentiel peu élevé de fournir des revenus suffisants à la retraite. La grande majorité des PME n'offrent donc pas de régime collectif à leurs employés. C'est le cas, en particulier, des PME de moins de 20 employés des secteurs du commerce de détail et des services aux consommateurs, des services immobiliers et de location, des services aux entreprises, de la fabrication tertiaire à forte intensité de main-d'œuvre, de la foresterie et de l'extraction minière, du pétrole et du gaz.

60. Voir CIBC World Markets (2007).

Tableau 14

Nombre de participants aux régimes privés de retraite, selon la couverture et le potentiel d'atteinte d'un niveau adéquat de remplacement du revenu à la retraite, en 2008

	Nombre de participants
Couverture présentant un potentiel élevé	
▫ Fonction publique	634 000
▫ Municipalités, universités, sociétés d'État parrainant un régime à prestations déterminées	125 800
▫ Travailleurs du secteur privé (à l'exclusion de la construction et des CPE) participant à un régime à prestations déterminées (principalement un régime fin de carrière ⁶¹)	204 850
▫ Industrie de la construction (prestations déterminées)	100 200
▫ CPE	56 700
▫ Participants à un RRI	8 000
▫ Total	1 129 550
	(27,0 % de la population active)
Couverture présentant un potentiel moyen	
▫ Travailleurs du secteur privé (à l'exclusion de la construction) participant à un régime à prestations déterminées (principalement un régime salaires de carrière ou à rente forfaitaire) ⁶²	204 850
▫ Travailleurs du secteur privé participant à un régime à cotisation déterminée (CD) traditionnel	90 000
▫ Municipalités ayant un régime CD traditionnel	3 600
▫ Industrie de la construction (cotisation déterminée)	49 000
▫ Participants à un RPDB	120 000
▫ Participants à un RRS	58 400
▫ Participants à un REER individuel sans autre régime (gains annuels supérieurs à 80 000 \$) ¹	217 000 ⁶³
▫ Total	742 850
	(17,8 % de la population active)
Couverture présentant un potentiel peu élevé	
▫ Participants à un REER collectif sans autre régime	260 000
▫ Participants à un REER individuel sans autre régime (gains annuels inférieurs à 80 000 \$) [*]	465 000
▫ Total	725 000
	(17,3 % de la population active)

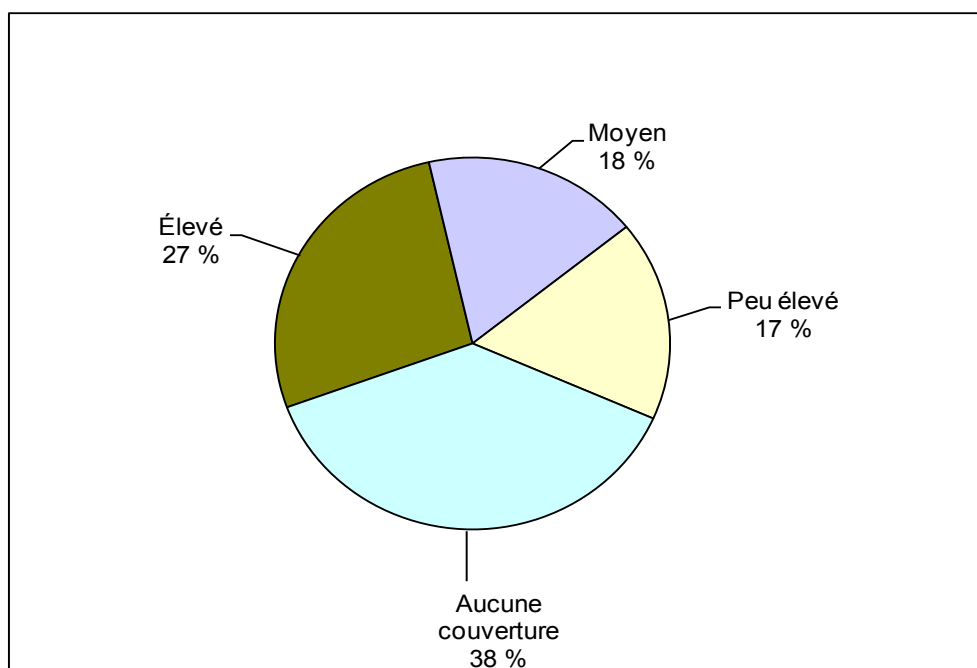
* Dans le présent tableau, le total des participants à des REER individuels est inférieur au nombre inscrit au Tableau 9. La différence provient des personnes qui participent à la fois à des REER individuels et à un autre type de régime de retraite.

61. Nous faisons l'hypothèse que 50 % des travailleurs du secteur privé participant à un régime à prestations déterminées ont une couverture présentant un potentiel élevé et que 50 % ont une couverture à potentiel moyen.

62. Voir note précédente.

63. Estimation faite à partir de l'étude de CIBC World Markets, selon laquelle 14 % des cotisants REER gagnent 80 000 \$, et du nombre de cotisants REER en 2008, selon Statistique Canada.

Figure 1
Répartition de la population active québécoise, selon son potentiel d'atteinte d'un niveau adéquat de remplacement du revenu à la retraite avec la couverture de son régime privé de retraite, en 2008



Baisse du potentiel d'atteinte d'un niveau adéquat de revenu à la retraite

Au cours des dernières années, la croissance de la couverture retraite s'est faite par l'adhésion à des REER collectifs et individuels, à des régimes d'actionnariat, à des RPDB et à des régimes à cotisation déterminée avec choix individuel de placement. Ces régimes offrent une grande flexibilité, le risque financier y est supporté par les participants, et leur administration est peu complexe et confiée à des établissements financiers.

Comme nous l'avons mentionné précédemment, parmi les PME qui ont un régime collectif, les deux tiers ont établi des régimes d'accumulation de capital (régime à cotisation déterminée traditionnel, RRS, REER collectif ou RPDB). Ces régimes font supporter le risque de rendement par les participants, ce qui rend plus difficile une planification adéquate des revenus de retraite. Les régimes d'accumulation de capital dans lesquels les choix de placement sont effectués par les participants, qui ont souvent une connaissance limitée du domaine, font également peser un risque de sous-performance en raison de choix trop prudents.

La baisse de la qualité des régimes a également touché la grande entreprise. Au cours des dernières années, certaines de ces entreprises ont converti leur régime à prestations déterminées en régime à cotisation déterminée⁶⁴. Pour justifier cette conversion, elles ont

64. C'est le cas notamment de Bell Canada, de Sears Canada, d'IBM et de Quebecor World. Un communiqué de presse de Watson Wyatt mentionne que, parmi les sociétés faisant partie du

invoqué les coûts élevés de la main-d'œuvre et la nécessité de s'adapter à un marché de plus en plus concurrentiel à l'échelle mondiale.

Au Canada, entre 1997 et 2007, le pourcentage de participants à un régime de retraite à prestations déterminées est passé de 86 % à 77 %⁶⁵. Toutefois, selon un sondage réalisé par Watson Wyatt et le Conference Board du Canada en avril 2008, cette tendance à la conversion a récemment perdu en popularité. Ce sondage révélait que seulement 3 % des répondants se préparaient à modifier la structure de leur régime de retraite dans les 12 mois suivants afin que leurs cotisations soient dorénavant fixes⁶⁶.

3.5 Marché potentiel pour élargir la couverture

On a estimé, à la section précédente, que 17 % de la population active bénéficie d'une couverture à potentiel peu élevé en vue de la retraite et que 38 % n'a tout simplement aucune couverture. Il est intéressant de tenter ici de cerner les caractéristiques de ces travailleurs, ainsi que de leurs employeurs, et de voir jusqu'à quel point des efforts doivent être consacrés à l'élargissement de la couverture.

Considérons tout d'abord le niveau de revenu. Près de 40 % des travailleurs au Québec gagnent moins de 20 000 \$ par année. Avec un tel salaire, le travailleur a peu d'intérêt à épargner en vue de la retraite. En effet, les programmes fédéraux (SV et SRG) et le RRQ lui assurent déjà un revenu à la retraite qui représente près de 80 % de son revenu antérieur. Par ailleurs, les entreprises qui engagent les travailleurs à faible salaire se trouvent généralement dans des secteurs à forte compétition, au sein desquels le taux de roulement est élevé et qui ont peu de marge de manœuvre dans leurs frais d'exploitation. Cela rend difficile, pour l'employeur, la mise en place d'un régime de retraite pour ses employés.

Voyons ensuite la taille des entreprises. Au Québec, presque 90 % d'entre elles ont moins de 20 employés⁶⁷. Près de la moitié des organisations de 5 à 19 employés offrant un régime de retraite sont des organismes à but non lucratif (OBNL), qui sont souvent oubliés lorsqu'on pense à la petite entreprise. Or, une organisation de 5 à 19 employés sur six n'offrant pas de régime de retraite est un OBNL⁶⁸. Il y a là peut-être un potentiel intéressant à exploiter, dans la mesure où ces OBNL payent un salaire moyen supérieur à 20 000 \$.

classement Fortune 1000, le nombre d'entreprises offrant des régimes à prestations déterminées est passé de 633 en 2004 à 607 en 2009. Parmi les 607 entreprises de 2009, 190 ont gelé leur régime, c'est-à-dire qu'elles n'ont pas accordé de hausse des prestations de retraite aux participants actifs, malgré les hausses de salaire accordées par l'entreprise (voir Watson Wyatt (2009)).

65. Dans le secteur privé, la conversion est nettement plus marquée. Le pourcentage y est passé de 78 % à 62 %, tandis que, dans le secteur public, ce pourcentage était de 95 % en 1997, comparativement à 93 % en 2007.

66. Voir Presse Affaires (La) (2008).

67. Voir Industrie Canada (2009).

68. Source : Régie des rentes du Québec, *Profil des PME aptes à implanter un instrument d'épargne-retraite pour leurs employés*, 2007.

Nous devons prendre en compte plusieurs caractéristiques des entreprises de moins de 20 employés pour cibler notre marché potentiel. L'une de ces caractéristiques est la connaissance des régimes de retraite par les dirigeants d'entreprise : 80 % des dirigeants d'organisations de 5 à 19 employés affirment connaître peu ou pas du tout les régimes de retraite⁶⁹. La Régie peut donc contribuer à améliorer cette connaissance, ouvrant ainsi la porte à des adhésions éventuelles. L'âge de l'entreprise joue aussi un rôle. Les entreprises de 5 à 19 employés sont généralement très jeunes : le quart de celles qui n'ont pas de régime de retraite existent depuis moins de 10 ans et plus de 60 % ont été créées il y a moins de 20 ans. Or, les entreprises de cette taille qui offrent un régime de retraite ont en moyenne 25 ans, et plus de la moitié d'entre elles offrent un régime depuis moins de 10 ans. Intervenir rapidement auprès des entreprises de 5 à 19 employés en faisant valoir les avantages des régimes de retraite augmenterait sans doute les chances qu'elles y adhèrent lorsqu'elles auront atteint la maturité nécessaire pour réfléchir à cette question⁷⁰.

Il faut également considérer la perception qu'ont les employeurs de la charge que représente l'implantation d'un régime de retraite pour une entreprise de moins de 20 employés, tant sur le plan des coûts que de l'administration. Ceci dit, la Régie a un rôle à jouer pour informer les entreprises sur les différents types de régime qui leur sont accessibles, et les avantages de chacun d'eux.

Il est donc possible de définir le marché potentiel pour élargir la couverture en vue de la retraite. Dans ce cas, il faudrait cibler les entreprises suivantes :

- les PME qui comptent de 5 à 299 travailleurs. Bien que les très petites entreprises (moins de 20 employés) se spécialisent pour la plupart dans des domaines précaires, où l'attraction et la fidélisation de la main-d'œuvre ne sont pas prioritaires pour le dirigeant, il y a un potentiel de couverture de ce côté. Selon les résultats d'un sondage effectué par la Régie en 2007⁷¹, 40 % de l'ensemble des entreprises offrant un régime de retraite ou un REER collectif comptent entre 5 et 19 employés, ce qui montre bien que leur taille ne constitue pas un obstacle incontournable. Quant aux entreprises de 20 à 299 travailleurs, elles constituent un marché potentiel intéressant, vu leur niveau de couverture relativement faible. De plus, la taille relativement importante de ces entreprises facilite l'implantation d'un régime de retraite;
- les entreprises qui n'offrent pas de régime de retraite collectif;
- les entreprises où le salaire moyen est supérieur à 20 000 \$. La générosité relative des programmes publics à l'égard des travailleurs à faible revenu n'incite pas ces derniers à épargner en vue de la retraite. Il est donc difficile de croire que ces travailleurs ou leurs employeurs répondront favorablement à une campagne de promotion à l'épargne-retraite. Compte tenu de la nature et de la taille des

69. *Ibid.*

70. *Ibid.*

71. *Ibid.*

entreprises où la couverture est déficiente, on peut raisonnablement considérer qu'une large part des travailleurs de ces entreprises a des revenus inférieurs à 20 000 \$.

Par ailleurs, les entreprises de 300 employés et plus pourraient représenter un marché, mais la Régie considère ce marché comme plutôt marginal, étant donné que les entreprises de cette taille ont très majoritairement déjà mis en place un régime de retraite pour leurs employés.

Le Tableau 15 présente des estimations du nombre d'entreprises et de travailleurs d'entreprises qui constitueraient le marché potentiel pour élargir la couverture retraite. À la lumière de ces données, il est réaliste de penser que près de 48 000 entreprises (employant environ 915 000 travailleurs) n'offrant pas actuellement de régime de retraite pourraient tirer avantage de l'instauration de l'un ou l'autre des véhicules décrits dans la deuxième partie. Des efforts sont nécessaires pour consolider les véhicules existants, notamment par la diffusion d'une information élargie et adaptée aux préoccupations des PME. La Régie a conçu une section de son site Web⁷² et une trousse d'information expressément pour les dirigeants de PME⁷³.

En ce qui concerne l'épargne-retraite individuelle des gens à faible revenu, plus susceptibles d'être admissibles au SRG, il ne faut toutefois pas abdiquer face à l'objectif d'accroître leur autonomie financière à la retraite. Même si les personnes à faible revenu qui sont près de l'âge de la retraite trouvent peu d'avantages à augmenter leur épargne, une grande partie des personnes plus jeunes auront l'occasion d'améliorer leur situation avant la retraite et d'accéder à des tranches de revenu où l'épargne peut devenir avantageuse. Le nouveau compte d'épargne libre d'impôt (CELI) pourrait leur convenir.

72. Le lien pour y accéder est le : http://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/dirigeants_pme/.

73. La trousse, intitulée *Mettez-vous aux régimes* permet de connaître des régimes d'épargne-retraite adaptés à la PME : le REER collectif, le RPDB et le RRS.

Tableau 15 : Marché potentiel pour l'établissement de régimes de retraite

(1) Taille de l'entreprise (nombre de travailleurs)	(2) Nombre d'entreprises	(3) Nombre d'entreprises avec régime de retraite (RCR ou REER collectifs)	(4) Nombre d'entreprises sans régime de retraite (2)-(3)	(5) Nombre d'entreprises sans régime de retraite et salaire moyen inférieur à 20 000 \$ (pourcentage = (5)/(4))	(6) Nombre d'entreprises sans régime de retraite avec salaire moyen supérieur à 20 000 \$, mais avec régime d'actionariat, RPDB ou épargne à la source ((4)-(5))* 17%*	(7) Marché potentiel (nombre d'entreprises) pour l'établissement d'un régime de retraite (4)-(5)-(6)	(8) Nombre de travailleurs visés (au 100 près) (estimé du nombre moyen d'employés entre parenthèses)
5 à 19	75 333	9 793 (13,0 %)	65 540 (87,0 %)	24 905 (38,0 %)	2 438	38 197	382 000 (10)
20 à 49	18 344	5 356 (29,2 %)	12 988 (70,8 %)	4 676 (36,0 %)	499	7 813	273 500 (35)
50 à 99	5 898	3 586 (60,8 %)	2 312 (39,2 %)	832 (36,0 %)	89	1 391	104 300 (75)
100 à 299	3 333	1 670 (50,1 %)	1 663 (49,8 %)	549 (33,0 %)	67	1 047	157 100(150)
Total	102 908	20 405 (19,8 %)	82 503 (80,2 %)	30 962 (37,5 %)	3 093	48 448	916 900 (19)

* Dans la colonne (6), nous faisons l'hypothèse que les entreprises qui ont d'autres types de régimes ne sont pas intéressées à offrir en plus un régime de retraite aux employés. Ce sont 3 % qui offrent un régime d'achat d'actions à leurs employés, 8 % qui offrent un régime de participation différé aux bénéficiaires (RPDB) et 6 % permettent une épargne à la source (fiducie d'employés ou Fonds d'investissement de travailleurs). Ces pourcentages sont tirés du *Sondage sur le comportement des PME envers l'épargne retraite*, préparé pour Question Retraite, juin 2005.

Les données de la colonne (2) ont été compilées par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) à partir du Registre des entreprises de Statistique Canada de juin 2009.

Les données des colonnes (3) et (4) sont tirées (ou déduites à partir des données) du *Sondage auprès des PME sur leur opinion et leur connaissance à l'égard des régimes de retraite pour les employés* (voir Régie des rentes du Québec (2009)).

Les données des colonnes (5) et (8) sont tirées (ou déduites à partir des données) du *Sondage sur le comportement des PME envers l'épargne retraite* (voir Question Retraite (2005)).

Conclusion

Puisqu'elle a pour mission de promouvoir la sécurité financière et l'autonomie des Québécoises et des Québécois à la retraite, la Régie des rentes du Québec effectue une vigie du système de retraite.

La présente étude a permis de confirmer que le système de retraite québécois est équilibré parce qu'il laisse place à l'initiative privée tout en assurant un revenu de base au moyen de régimes publics universels. Il offre donc une grande flexibilité aux individus et aux entreprises dans la prise en charge des besoins de revenu à la retraite. Le système est également diversifié en ce qu'il permet d'adapter la planification financière de la retraite aux besoins de chaque catégorie de participants. En effet, toute une panoplie de véhicules peut être utilisée pour accumuler une rente ou un capital-retraite, en fonction des caractéristiques du participant, des besoins de l'entreprise et des avantages fiscaux recherchés.

Au cours des quarante dernières années, on a pu constater la place de plus en plus grande prise par les régimes privés de retraite. Sur le plan de la participation, la croissance de ces régimes est en grande partie attribuable au régime enregistré d'épargne-retraite (REER), un véhicule recherché pour sa grande flexibilité et les avantages fiscaux qui y sont rattachés. Au chapitre des actifs accumulés, le REER représente maintenant le principal véhicule utilisé pour la retraite, devançant légèrement les RCR pour la première fois depuis quarante ans.

Parce que la participation aux régimes privés est volontaire, plus de la moitié de la population active québécoise a une couverture en vue de la retraite qui est considérée comme insuffisante ou simplement inexistante. Nous estimons en effet que la couverture est insuffisante pour près de 17 % de la population active et que 38 % ne bénéficie d'aucune couverture, qu'elle soit individuelle ou collective. Il faut noter, toutefois, qu'une partie de cette population active pourra avoir accès à la protection offerte par le Supplément de revenu garanti au moment de la retraite.

La Régie a défini un marché potentiel pour élargir la couverture en vue de la retraite des Québécois, selon trois critères : les PME qui comptent de 5 à 299 travailleurs, qui n'offrent pas de régime de retraite et où le salaire moyen est supérieur à 20 000 \$. Près de 48 000 entreprises (employant environ 915 000 travailleurs) feraient partie de ce marché potentiel.

Des efforts sont donc nécessaires pour continuer de simplifier les véhicules assujettis à la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* et pour en créer de nouveaux qui soient particulièrement adaptés à la petite et moyenne entreprise. En outre, il faut s'efforcer encore de sensibiliser et d'informer les travailleurs et les employeurs à l'égard de la planification financière de la retraite.

Bibliographie

ALBERT, Jean-Paul, *Guide sur les régimes de retraite et les avantages sociaux au Québec*, Publications CCH, 2006.

CANADIAN PUBLIC POLICY, *Everything Old Is New Again : A Reflection on the State of the Defined-Benefit Pension Plan*, étude rédigée par Brian A.P. FitzGerald, vol. 34, numéro spécial 2008.

CIBC WORLD MARKETS, *Retirement : Ready or Not?*, Rapport spécial de Benjamin Tal, 6 février 2007.

CONSEIL DU PATRONAT DU QUÉBEC, *Conciliation travail-famille, équité salariale, vieillissement de la main-d'œuvre et régimes de retraite*, rapport préliminaire, sondage d'opinion auprès de membres, novembre 2001.

FCEI (Fédération canadienne de l'entreprise indépendante), *Sondage sur les régimes de retraite*, mars 2003.

INDUSTRIE CANADA, *Principales statistiques relatives aux petites entreprises*, juillet 2009.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Les régimes complémentaires de retraite : concepts et données relatives aux entreprises québécoises de 200 employés et plus*, article rédigé par Renée Fecteau, Flash-Info, Travail et rémunération, volume II, numéro 1, février 2010.

PRESSE AFFAIRES (LA), *Moins de régimes de retraite à cotisations déterminées*, publié le 28 avril 2008 par La Presse Canadienne.

QUESTION RETRAITE, *Sondage sur le comportement des PME envers l'épargne-retraite : rapport d'analyse, juin 2005* (sondage préparé par la firme Jolicoeur et associés, Bureau de recherche marketing et sociale).

RÉGIE DES RENTES DU QUÉBEC, *Vers un meilleur financement des régimes de retraite à prestations déterminées*, Document de consultation, 2005.

RÉGIE DES RENTES DU QUÉBEC, *Le revenu des personnes retraitées au Québec*, étude réalisée par Denis Carbonneau et Denis Fugère, 2006.

RÉGIE DES RENTES DU QUÉBEC, *Profil des PME aptes à implanter un instrument d'épargne-retraite pour leurs employés*, document rédigé par François Fortin, 2007.

RÉGIE DES RENTES DU QUÉBEC, *Sondage auprès des PME sur leur opinion et leur connaissance à l'égard des régimes de retraite pour les employés*, Service des statistiques et des sondages, 2009.

RÉGIE DES RENTES DU QUÉBEC, *L'autonomie financière à la retraite : définition et comportements en matière d'épargne*, étude réalisée par Denis Carbonneau et Pierre Drolet, 2009a.

STATISTIQUE CANADA, *Régime de pension au Canada*, Chapitre 2 : Programmes de revenu de retraite supplémentaire : conventions de retraite (CR), Document de recherche sur les pensions et le patrimoine , rédigé par Robert Anderson, 2003.

STATISTIQUE CANADA, *Enquête sur le milieu de travail et les employés*, production spéciale pour le Québec, 2005.

STATISTIQUE CANADA, *Revue chronologique de la population active 2008*, février 2009.

STATISTIQUE CANADA, *Les pensions en transition*, article rédigé par Philippe Gougeon, Perspective, 2009a.

WATSON WYATT, *Pension plan freezes continue at steady pace among fortune 1000 companies*, *Watson Wyatt analysis finds*, Communiqué de Presse, 22 juillet 2009.

Annexe
Sommaire des divers types de régimes de retraite et d'épargne

	Description du régime	Options à la retraite ou à la cessation de participation	Clientèle visée	Population couverte ⁷⁴
RÉGIMES COLLECTIFS				
Accumulation de capital (régimes enregistrés)				
Régime à cotisation déterminée (CD)	<p>Régime dont les cotisations sont :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. un pourcentage fixe du salaire; 2. un montant fixe; ou 3. un montant donné par année de service ou par heure travaillée. <p>Le participant assume le risque financier.</p>	Le participant peut transférer les sommes accumulées dans un autre régime de retraite ou un compte de retraite immobilisé (CRI).	Entreprises qui veulent assumer un engagement financier fixe et prédéterminé.	<p>Au 31 mars 2009, 465 régimes à cotisation déterminée surveillés par la RRQ couvraient environ 60 000 participants.</p> <p>Nombre d'employeurs : 1 162 Actif total : 2,4 milliards de dollars</p> <p>Nous estimons qu'il y a environ 33 600 participants québécois dont le régime est surveillé par une autre autorité canadienne.</p>
Régime de retraite simplifié (RRS)	<p>Régime administré par un établissement financier, auquel adhèrent une ou plusieurs entreprises.</p> <p>Il a deux composantes : compte</p>	À la cessation de participation, le participant peut transférer les montants du compte immobilisé dans un autre régime de retraite, un CRI ou un FRV, ou acheter une rente viagère.	PME, tout spécialement celles de 100 employés ou moins.	<p>En 2008 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 13 RRS au Québec couvraient environ 1 392 employeurs (58 400 participants);

74. La population couverte est exprimée en termes de participants *actifs*.

	Description du régime	Options à la retraite ou à la cessation de participation	Clientèle visée	Population couverte ⁷⁴
	immobilisé (cotisation patronale) et compte non immobilisé (cotisation salariale).	Pour les sommes investies dans le compte non immobilisé, le participant peut obtenir un remboursement ou transférer la somme dans un REER.		<ul style="list-style-type: none"> l'actif était de 912 millions de dollars.
REER collectif	Ensemble de REER individuels pour un groupe d'employés provenant d'un même employeur, d'un syndicat ou d'une autre forme d'association.	Le participant peut transférer l'avoir de son REER collectif dans un REER individuel, ou dans un FERR, le retirer en une seule fois ou acheter une rente.	PME qui veulent s'assurer de la fidélité de leurs employés.	<p>En 2008 :</p> <ul style="list-style-type: none"> 10 700 régimes, ayant un actif global de 8,4 milliards de dollars; 515 000 participants, dont environ la moitié participerait à un autre régime de leur employeur.
Régime de participation différée aux bénéfices (RPDB)	<p>Convention de partage des bénéfices.</p> <p>Les cotisations versées peuvent être directement liées aux profits de la compagnie ou au salaire des employés.</p>	<p>À la cessation de participation, le participant peut :</p> <ul style="list-style-type: none"> transférer son compte dans un autre RPDB; transférer son compte dans un REER; acheter une rente; recevoir des versements égaux sur une période maximale de dix ans; recevoir un versement unique. 	Employeurs qui désirent inciter leurs employés à participer à la réussite de l'entreprise et à l'atteinte de ses objectifs.	<ul style="list-style-type: none"> Environ 2 % des PME de moins de 300 employés offrent un RPDB; Nous estimons le nombre de participants à près de 120 000.
Accumulation de capital (régimes non enregistrés)				
Régime de participation des employés aux	Une partie des bénéfices est déposée chaque année dans un fonds en fiducie et répartie entre	Le RPEB ne procure pas de report d'impôt jusqu'au retrait, comme c'est le cas pour le REER ou le	Dans le cas où l'entreprise connaît des difficultés, il	La Régie n'a pas de données complètes et fiables sur la couverture.

	Description du régime	Options à la retraite ou à la cessation de participation	Clientèle visée	Population couverte ⁷⁴
bénéfices (RPEB)	les employés participants.	RPDB. Par conséquent, les sommes investies peuvent être retirées selon les conditions prévues par le régime.	peut remplacer une partie de la rémunération régulière lorsque l'employeur et les employés s'unissent pour redresser la situation.	Ce marché demeure marginal.
Régime d'actionnariat des salariés	Les employés participants s'entendent avec le propriétaire pour acheter des actions de l'entreprise à intervalles réguliers sur une période donnée.	Lorsqu'un employé répond à certains critères préétablis, il peut exercer son droit à l'achat des actions en question.	Types d'entreprises suivantes : a) celles qui cherchent à impliquer les employés dans le développement de l'entreprise avec un minimum d'investissement de leur part; b) celles dont les dirigeants prévoient prendre leur retraite à court terme.	Parmi les grandes entreprises, 33 % en offrent un. Environ 10 % des gestionnaires de ces entreprises y adhèrent. Seulement 3 % des PME de moins de 300 employés offrent des régimes d'actionnariat.

	Description du régime	Options à la retraite ou à la cessation de participation	Clientèle visée	Population couverte ⁷⁴
Accumulation de rentes (régimes enregistrés)				
Régime à prestations déterminées (PD)	Régime de retraite dont la rente normale est soit un montant déterminé, indépendant du salaire du participant, soit un montant qui correspond à un pourcentage de son salaire (de carrière, forfaitaire ou final).	<p>À la cessation de participation, le participant peut transférer la valeur de ses droits dans un autre régime de retraite ou dans un CRI.</p> <p>À la retraite, le participant peut, si le régime le permet, transférer la valeur de ses droits dans un CRI ou un FRV. Règle générale, une rente est payable par le régime ou est achetée auprès d'un assureur.</p>	Grandes entreprises puisqu'il s'appuie sur un principe de pérennité et sur la capacité du promoteur à assumer un engagement financier variable.	<p>Au 31 mars 2009, la Régie des rentes du Québec assurait la surveillance de 944 régimes à prestations déterminées, couvrant 550 000 participants.</p> <p>Nombre d'employeurs couverts : 26 579 (y compris environ 22 000 employeurs dans le secteur de la construction, 1 600 CPE et environ 500 caisses du Mouvement Desjardins).</p> <p>Actif total de ces régimes : 95,5 milliards de dollars.</p> <p>En plus de ces régimes, 544 000 travailleurs de la fonction publique québécoise ont un régime de retraite à prestations déterminées surveillé par la CARRA.</p> <p>De plus, nous estimons à 190 400 le nombre de participants québécois dont le régime est surveillé par une autre autorité canadienne.</p>

	Description du régime	Options à la retraite ou à la cessation de participation	Clientèle visée	Population couverte ⁷⁴
Régime de retraite par financement salarial (RRFS)	Le coût des engagements du régime est à la seule charge des participants actifs au régime, sous réserve de la cotisation patronale qui y est fixée.	Les règles sont essentiellement les mêmes que celles qui sont applicables au régime à prestations déterminées traditionnel. Toutefois, les droits sont acquittés en fonction du degré de solvabilité du régime.	Entreprises avec employés syndiqués. Également d'organismes communautaires.	Deux régimes de retraite par financement salarial sont actuellement en vigueur, sous la surveillance de la Régie des rentes du Québec. Ils comptent au total 194 employeurs et 1 395 participants. L'actif total de ces régimes est de 300 000 \$.
Accumulation de rentes (régimes non enregistrés)				
Régime surcomplémentaire de retraite (RSR)	Couvre la partie en sus du régime complémentaire de retraite de base de l'entreprise, donc au-delà des limites fiscales.	Le régime surcomplémentaire prévoit les dispositions s'appliquant à la cessation d'emploi ou au décès. Les options à la retraite dépendent de la manière dont le régime est capitalisé. Par exemple, lorsqu'il n'y a aucune capitalisation, la rente excédentaire par rapport à la rente payée par le régime de base est versée à même les revenus de l'entreprise.	Fait partie des stratégies de rémunération globale et de fidélisation des gestionnaires et autres employés hautement qualifiés.	La Régie estime au mieux que le marché potentiel de ce régime est bien en-deçà de 1 % des quelque 1 550 000 cotisants à des régimes enregistrés de retraite au Québec.

	Description du régime	Options à la retraite ou à la cessation de participation	Clientèle visée	Population couverte ⁷⁴
RÉGIMES INDIVIDUELS				
Régime enregistré d'épargne-retraite (REER)	Contrat passé entre une personne et un assureur, un fiduciaire ou une société autorisée.	Le participant doit mettre fin à son REER au plus tard le 31 décembre de l'année où il atteint 69 ans. Ses options sont : 1. encaisser le REER; 2. acheter une rente à terme ou viagère; 3. transférer les sommes dans un FERR.	Tout contribuable ayant des revenus d'emploi ou d'entreprise peut y cotiser.	En 2008 : • 1,55 millions de cotisants au Québec; • 141 milliards de dollars d'actif; • 7,4 milliards de dollars de cotisations (pour l'ensemble des REER individuels et collectifs).
Régime de retraite individuel (RRI)	Pour les besoins d'un actionnaire-dirigeant et pour les personnes qui, tout en travaillant dans la même entreprise, lui sont personnellement rattachées (par exemple un conjoint).	Des participants peuvent ne pas être soumis aux dispositions d'immobilisation de la loi RCR. Ceux-ci peuvent alors transférer la valeur des droits accumulés dans un REER ou un FERR, ou acheter une rente. Toutefois, dans le cas où les participants sont assujettis à ces dispositions, ils peuvent transférer la valeur de leur RRI dans un CRI, un FRV, ou acheter une rente viagère.	Les particuliers qui gagnent un revenu annuel d'emploi relativement élevé (au moins 75 000 \$).	Environ 6 % des PME de moins de 300 employés se prévalent du RRI. Le nombre de participants à ce type de régime est estimé à 8 000 au Québec.
FONDS D'INVESTISSEMENT DE TRAVAILLEURS				
Fonds de solidarité FTQ et Fondation	Le fonds de travailleurs bénéficie des mêmes avantages fiscaux que le REER avec, en plus, un	Dans les fonds d'investissement de travailleurs, les possibilités de retraits sont généralement limitées	Tout contribuable ayant des revenus d'emploi ou	Fonds de solidarité FTQ : • Actif net au 30 novembre 2009 de

	Description du régime	Options à la retraite ou à la cessation de participation	Clientèle visée	Population couverte ⁷⁴
	<p>crédit d'impôt égal à 30 % de la cotisation annuelle.</p> <p>Depuis le 1^{er} juin 2009, les personnes qui souscrivent à Fondation bénéficient de 10 % de crédits d'impôt supplémentaires au Québec. Avec 15 % au fédéral et 25 % au Québec, les crédits d'impôt découlant d'une contribution à Fondation s'élèvent à 40 %.</p> <p>Ces crédits d'impôt seront en vigueur jusqu'à ce que Fondation atteigne une capitalisation de 1,25 milliard de dollars.</p>	à cause du traitement fiscal très favorable accordé.	d'entreprise peut y cotiser.	<p>7 milliards de dollars;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Près de 570 000 participants. <p>Fondation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actif net au 31 mai 2009 de 581 millions de dollars; • 87 400 actionnaires.
RÉGIME ENREGISTRÉ D'ÉPARGNE-ÉTUDES				
Régime enregistré d'épargne-études (REEE)	<p>Permet aux épargnes pour les études de croître à l'abri de l'impôt dans un régime d'épargne spécial enregistré par le gouvernement du Canada, jusqu'à ce que le bénéficiaire nommé dans le REEE s'inscrive à un programme d'études postsecondaires.</p> <p>La Subvention canadienne pour l'épargne-études (SCEE) offre des subventions aux cotisants au Régime enregistré d'épargne-études (REEE) jusqu'à ce que les</p>	Il y a possibilité pour le souscripteur de transférer la somme accumulée dans son REER ou celui de son conjoint, jusqu'à concurrence du montant de droits inutilisés des cotisations au REER. Dans ce cas, les pénalités des gouvernements fédéral et provincial ne s'appliquent pas.	Toute personne peut ouvrir un REEE pur un enfant (parents, tuteurs, grands-parents, autres membres de la famille ou amis) ou en se désignant soi-même ou un autre adulte en tant que bénéficiaire.	En 2008, le nombre cumulatif de bénéficiaires de la subvention canadienne pour l'épargne-études (SCEE) était de 603 166 au Québec.

	Description du régime	Options à la retraite ou à la cessation de participation	Clientèle visée	Population couverte ⁷⁴
	bénéficiaires atteignent l'âge de 17 ans.			
AUTRES FORMES D'ÉPARGNE				
<ul style="list-style-type: none"> • Placements conventionnels • Rentes individuelles • Assurance vie universelle • Desjardins Capital régional et coopératif • Compte d'épargne libre d'impôt (CELI) 				