

Mars 2007

RÉGIE
DES RENTES
DU QUÉBEC

Profil des PME

aptés à implanter un instrument
d'épargne-retraite pour leurs employés



Québec 

Mars 2007

RÉGIE
DES RENTES
DU QUÉBEC

Profil des PME

aptes à implanter un instrument
d'épargne-retraite pour leurs employés

Auteur | François Fortin
Secrétariat | Christine Deschênes
Révision linguistique | Sylvie Émond

Date de parution | Avril 2008

Le contenu de cette publication peut être reproduit en tout ou en partie, à condition que la source soit mentionnée.

Pour tout renseignement sur le contenu, s'adresser à :

Service des statistiques et des sondages

Régie des rentes du Québec
Case postale 5200
Québec (Québec) G1K 7S9
Téléphone : 418 657-8732, poste 4183

Dépôt légal | 2^e trimestre 2008
Bibliothèque et Archives nationales du Québec

ISBN | 978-2-550-52935-4 (PDF)

TABLE DES MATIÈRES

1. Introduction	5
2. Portrait des PME au Québec	6
3. <i>Sondage sur le comportement des PME envers l'épargne-retraite : volet 1</i>	7
3.1 Méconnaissance des régimes de retraite	7
3.2 Un régime de retraite dans une PME : est-ce envisageable?	7
3.3 Un régime de retraite dans mon entreprise : pourquoi pas?	8
3.4 Effet d'un régime de retraite dans une PME	9
3.5 Implantation d'un régime de retraite : qui faut-il cibler?	10
4. <i>Sondage sur le comportement des PME envers l'épargne-retraite : volet 2</i>	12
4.1 Structure des entreprises	12
4.2 Structure des emplois dans l'entreprise	13
4.3 Assurance collective	13
4.4 Origine et type du régime	13
4.5 Avantages et inconvénients des régimes	14
5. Autres sources d'information	15
5.1 Groupes de discussion sur les RRS	15
5.2 Portrait du marché de la retraite au Québec	15
5.3 Analyse conjointe des deux volets du sondage réalisé auprès des PME	16
6. Profil des PME aptes à mettre en place un régime de retraite	19

1. Introduction

Dans son *Plan stratégique 2006-2011*, la Régie des rentes du Québec s'est donné comme objectif de connaître la capacité des PME d'implanter un instrument d'épargne-retraite pour leurs employés et les caractéristiques de celles qui y sont aptes.

Le système québécois de sécurité du revenu à la retraite s'appuie sur des régimes publics qui doivent toutefois être complétés par des sources de revenus privées telles que les régimes complémentaires de retraite traditionnels (à prestations déterminées, à cotisation déterminée ou les deux). Ces régimes, mis en place par les employeurs, sont bien présents dans le secteur public et dans la grande entreprise. Cependant, comme il a été constaté en 2005, la situation semble toute autre dans les PME, où le taux de participation est nettement plus bas.

La Régie s'est donc associée à Question Retraite et à la Chaire d'assurance et de services financiers L'Industrielle-Alliance de l'Université Laval pour tenir un sondage auprès des dirigeants de PME. Un premier volet, réalisé au printemps 2005, s'adressait aux PME qui n'offrent pas de régime de retraite à leurs employés, y compris les régimes enregistrés d'épargne retraite (REER) collectifs. Cette consultation a notamment permis de documenter et de comprendre les raisons de l'absence de régime de retraite dans la majorité des entreprises de moins de 300 employés. Elle voulait aussi mesurer les lacunes dans les connaissances des dirigeants d'entreprises et aider à établir une stratégie de communication bien adaptée pour mieux les renseigner.

Le second volet, réalisé à l'hiver 2007, a été mené auprès d'organisations qui offrent des régimes de retraite à leurs employés. L'analyse conjointe de ces deux volets donne une représentation complète de la situation de l'épargne-retraite dans la petite et moyenne entreprise et ouvre des horizons pour élargir la couverture des travailleurs québécois par des régimes de retraite.

Le but de ce premier texte est de tracer le profil des PME aptes à implanter un instrument d'épargne-retraite pour leurs employés. Il présente d'abord un portrait des PME étudiées, pour s'attarder ensuite sur quelques faits saillants des deux volets du sondage et sur d'autres sources d'information utilisées pour construire le profil. Le document se termine par le profil recherché.

La poursuite des travaux prévus par la Régie permettra d'améliorer les connaissances sur la capacité des PME d'implanter un instrument d'épargne-retraite, ce qui fera sans doute évoluer ce portrait au fil des résultats obtenus.

2. Portrait des PME au Québec

Si l'on inclut les REER collectifs, le personnel d'environ une PME sur quatre est couvert par un régime de retraite. Cette couverture augmente avec la taille de l'entreprise. Parmi les PME qui ont un régime collectif, les deux tiers ont des régimes d'accumulation de capital (régime à cotisation déterminée traditionnel, régime de retraite simplifié (RRS), REER collectif ou régime de participation différée aux bénéficiaires (RPDB))¹. Le tableau suivant montre les régimes implantés dans les PME, selon la taille de celles-ci.

Régimes collectifs de retraite enregistrés dans les PME

Taille de l'entreprise (nombre de travailleurs)	Nombre d'entreprises ²	Nombre d'entreprises avec régime de retraite (RCR* ou REER collectifs ³)		Nombre d'entreprises sans régime de retraite ³	
De 1 à 4	51 218	12 195	24 %	39 023	76 %
De 5 à 19	37 479	9 722	26 %	27 757	74 %
De 20 à 99	12 339	6 453	52 %	5 886	48 %
De 100 à 299	2 020	1 481	73 %	539	27 %
Total	103 056	29 851	29 %	73 205	71 %

* Régime complémentaire de retraite

Le taux de syndicalisation dans les PME est très faible⁴. Le revenu moyen y est égal ou plus faible que celui que l'on trouve dans les entreprises privées de plus grande taille. En effet, parmi les PME de moins de 300 employés, moins d'une sur cinq offrent un salaire supérieur à 40 000 \$ par année⁵ à la majorité de ses employés. Les PME québécoises sont plus fortement concentrées dans le secteur du commerce de détail, dans le secteur manufacturier avec forte densité de main-d'œuvre, ainsi que dans la restauration et l'hébergement.

La moitié de l'ensemble des PME du Québec sont parties de rien, et près d'une sur cinq a démarré à la suite de la reprise de l'entreprise familiale ou de l'achat d'une entreprise existante. Environ 3 % des entreprises ont démarré leurs activités comme entreprises dérivées⁵.

1. Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, *Sondage sur les régimes de retraite*, mars 2003.
2. Statistique Canada, *Enquête sur le milieu de travail et les employés*, 2003, Production spéciale pour le Québec.
3. Question Retraite, Sondage volet 1, 2005.
4. Estimé à 6 % dans les PME de moins de 300 employés n'offrant pas de régime de retraite (Question Retraite, 2005), et à 33 % chez celles qui en offrent un (Question Retraite, 2007).
5. Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, *Bâtir une meilleure communauté*, mars-avril 2001.

3. Sondage sur le comportement des PME envers l'épargne-retraite : volet 1

Afin de mesurer les connaissances des dirigeants de PME sur les régimes de retraite et leur attitude envers de tels régimes, le premier volet du sondage a été réalisé auprès d'organisations de moins de 300 employés⁶ n'offrant pas de régime de retraite à leurs employés. Au printemps 2005, 1 009 PME ont été consultées. Les organisations visées étaient des entreprises (835 répondants), des organismes à but non lucratif (140 répondants) ainsi que des municipalités et des organismes municipaux (34 répondants).

3.1 Méconnaissance des régimes de retraite

Les dirigeants de ces organisations connaissent très peu les régimes de retraite, et le régime le moins connu est le Régime de retraite simplifié. Au total, 37 % des répondants disent ne pas connaître du tout les types de régimes de retraite disponibles pour les employés. Les autres, qui disent connaître au moins un peu les régimes de retraite, en savent plus sur le REER collectif (79 %), sur les régimes complémentaires de retraite traditionnels (65 %) et sur le Régime à participation différée aux bénéficiaires (40 %) que sur le RRS (23 %).

C'est dans le secteur primaire que les connaissances sont les plus faibles, alors que 90 % des dirigeants disent connaître peu ou pas du tout les différents types de régimes.

La rencontre avec un conseiller ne semblait pas avoir d'effet direct sur l'amélioration des connaissances des dirigeants à propos du RRS. Une étude a donc été réalisée auprès des conseillers afin d'évaluer leurs connaissances et leur opinion au sujet du RRS et de mieux comprendre leurs relations avec les employeurs (voir certains résultats de cette étude à la Section 5).

Notons enfin que certains employeurs affirment que s'ils connaissaient mieux les régimes de retraite, ils pourraient être intéressés à en offrir un à leurs employés.

3.2 Un régime de retraite dans une PME : est-ce envisageable?

Plusieurs raisons sont évoquées par les dirigeants pour justifier l'absence de régime de retraite dans leur entreprise. Les principales peuvent être regroupées en deux grandes catégories :

- La situation de l'entreprise elle-même : La taille de l'entreprise (petit nombre d'employés) est l'argument exprimé le plus souvent. Vient ensuite le fort taux de roulement du personnel (particulièrement pour les entreprises du secteur de l'hébergement, de la restauration et du commerce). Finalement, la situation financière (notamment pour le secteur secondaire) et d'autres caractéristiques particulières de

6. Les organismes à but non lucratif, les municipalités et les organismes municipaux. Aussi, le travailleur autonome ne doit pas être considéré comme une entreprise d'un seul employé puisque les travaux s'intéressent à l'offre de régime de retraite d'un employeur envers ses employés.

l'entreprise (saisonnier, nouvellement créée, familiale, etc.) sont aussi mentionnées pour expliquer l'absence d'un régime de retraite dans l'entreprise.

- Les contraintes des régimes : Le coût et la lourdeur administrative des régimes de retraite sont les deux éléments les plus souvent invoqués.

La connaissance que les employeurs ont des régimes de retraite a une influence certaine sur les raisons données pour ne pas avoir mis en place de tels régimes. Ainsi, moins les employeurs disent connaître les différents types de régimes de retraite disponibles, plus ils sont nombreux à compter la petite taille de leur entreprise ou encore la lourdeur administrative des régimes de retraite parmi les raisons qui expliquent l'absence de régime dans leur organisation.

Par contre, ceux qui disent très bien connaître les différents types de régimes sont proportionnellement plus nombreux à souligner une attitude défavorable de leurs employés à la mise sur pied d'un régime de retraite dans leur entreprise. Enfin, les employeurs qui disent connaître au moins un peu les types de régimes de retraite sont en proportion plus nombreux que ceux qui ne les connaissent pas du tout à avoir envisagé récemment l'implantation d'un régime dans leur entreprise (environ 25 % comparativement à 6 %).

3.3 Un régime de retraite dans mon entreprise : pourquoi pas?

La plupart des dirigeants (61 %) pensent que le travailleur est le principal responsable de sa sécurité financière à la retraite, alors que pour 9 % d'entre eux, cette responsabilité revient à l'employeur. Toutefois, 64 % des répondants pensent quand même que l'employeur a un rôle très ou assez important à jouer concernant la sécurité financière des travailleurs au moment de la retraite.

Très peu d'employeurs (moins de 5 %) disent avoir déjà reçu une demande de la part des employés pour mettre en place un régime de retraite. Plusieurs employeurs, toutefois, semblent ouverts à l'idée, sous certaines conditions. Ainsi, les principales conditions mentionnées se regroupent en trois catégories présentées par ordre décroissant d'importance :

- La capacité de l'entreprise à assumer la charge financière : Le coût du régime doit être raisonnable pour l'employeur. Aussi, l'employé doit contribuer financièrement au régime de retraite. Finalement, il faut que la situation financière de l'entreprise le permette.
- La capacité du régime de répondre aux besoins : Une plus grande proportion d'employeurs souhaitent participer à la gestion du régime, par comparaison avec ceux qui désirent peu ou pas du tout participer. Il faut que le régime réponde aux besoins spécifiques de l'entreprise.
- L'intérêt des employés : Il faut que les employés soient intéressés ou qu'ils en fassent la demande. De plus, la mise en place doit être négociée avec les employés.

Il faut quand même noter que 22 % des employeurs affirment qu'ils n'accepteraient jamais de donner suite à une telle demande et que 26 % sont incapables de se prononcer sur ce sujet.

3.4 Effet d'un régime de retraite dans une PME

La concurrence reste un des enjeux majeurs dans la décision de mettre ou non en place un régime de retraite. Selon les secteurs d'activité, la présence d'un tel régime peut être vue comme un incitatif pour attirer ou retenir le personnel ou encore pour donner un avantage sur les concurrents. Mais souvent, le fait que la concurrence n'offre pas de régime de retraite devient une raison suffisante pour faire de même, afin de continuer à offrir des prix compétitifs.

Le sondage permettait d'évaluer la perception des dirigeants envers les avantages possibles de mettre en place un régime de retraite dans leur entreprise. Les quatre éléments étudiés sont :

- le recrutement de personnel;
- la rétention de personnel;
- la planification des départs à la retraite;
- la concurrence.

Alors que seulement 8 % des répondants croient qu'un régime de retraite peut contribuer beaucoup à chacun des quatre éléments étudiés, près d'un dirigeant sur cinq (19 %) ne considère aucun de ces éléments comme un avantage potentiel d'un régime de retraite. Voici les caractéristiques de ce dernier groupe :

- les dirigeants gèrent surtout de très petites entreprises (moins de 5 employés).
- Ils sont en pourcentage très nombreux à déclarer qu'ils ne connaissent pas du tout les régimes de retraite.
- Plus du tiers d'entre eux (36 %) n'accepteraient sous aucune condition de donner suite à une demande des employés pour avoir un régime de retraite. Parmi ceux qui mentionnent au moins une condition préalable pour accepter une demande des employés, 32 % voudrait que le coût du régime soit nul pour l'entreprise, alors que 17 % souhaiteraient une gestion simple.

Moins de 20 % des dirigeants croient que la mise en place d'un régime de retraite pourrait contribuer beaucoup à l'un ou l'autre des avantages présentés. Les résultats sont cependant très différents selon le secteur d'activité des entreprises :

- Les dirigeants d'entreprises du regroupement « Hébergement, restauration et commerce de gros et de détail » sont les moins optimistes quant à un effet positif possible de la mise

en place d'un régime de retraite. Plus de 60 % d'entre eux affirment qu'un régime aurait peu ou pas du tout d'incidence sur chacun des éléments proposés. Ce pourcentage atteint même 76 % en ce qui concerne le recrutement de nouveaux employés.

- Ce sont les dirigeants du secteur primaire qui semblent les plus confiants quant à l'effet d'un régime de retraite. Ainsi, plus de 60 % d'entre eux disent qu'un régime peut contribuer beaucoup ou assez aux éléments proposés, à l'exception de la planification des départs à la retraite, élément pour lequel ce pourcentage est de 43 %.
- Un point de vue contraire a été exprimé dans le secteur municipal, où près de 60 % des dirigeants croient qu'un régime de retraite contribuerait beaucoup ou assez à la planification des départs à la retraite.
- Pour les deux autres secteurs étudiés, le secteur secondaire et le secteur des services (sauf l'hébergement, la restauration et le commerce), les avis sont assez partagés et semblables peu importe l'élément : le pourcentage de gens qui pensent qu'un régime de retraite aurait beaucoup ou assez d'incidence sur ces éléments atteint environ 50 % pour le secteur secondaire et 40 % pour le secteur des services.

3.5 Implantation d'un régime de retraite : qui faut-il cibler?

Les données du volet 1 du sondage ont été mises à la disposition de la Chaire d'assurance et de services financiers L'Industrielle-Alliance de l'Université Laval, un membre et partenaire de Question Retraite. Une étude⁷ réalisée par ce groupe présente une analyse de regroupement (*Cluster Analysis*) effectuée à partir des cinq facteurs de classement dont la variabilité permet de distinguer des regroupements de PME sur la base des comportements actuels et futurs à l'étude. Il s'agit de la perception de l'effet d'un régime de rente sur :

- le recrutement des employés;
- la rétention des employés actuels;
- la planification des départs à la retraite;
- l'avantage concurrentiel qu'il donne à l'entreprise;
- l'intention d'implanter un régime de rente dans l'entreprise au cours des cinq prochaines années.

Cette analyse permet de présenter des groupes distincts ayant le même comportement en fonction des bénéfices perçus des régimes de rente et de l'intention d'en implanter. Un de ces groupes comprend 13 % des PME et semble démontrer le plus d'intérêt envers la mise en place d'un régime de retraite. Ce groupe présente les caractéristiques décrites ci-dessous.

7. Diagnostic des PME québécoises qui n'offrent pas de régime de retraite à leurs employés, février 2007, Bernier, Khoury, Savor et Fallu.

Pour ces PME, les bénéficiaires des régimes de retraite sont nombreux et, contrairement aux entreprises des autres groupes, elles ont envisagé dans le passé d'offrir un régime de retraite à leurs employés. D'ailleurs, elles ont l'intention d'en implanter dans leur entreprise au cours des cinq prochaines années. De façon générale, elles ont un chiffre d'affaires annuel supérieur à dix millions de dollars, elles comptent relativement moins de femmes au sein de leur main-d'œuvre et elles ont la proportion la plus faible d'employés dont le revenu annuel est inférieur à 20 000 \$ et la proportion la plus importante d'employés dont le revenu annuel est supérieur à 40 000 \$. Ce groupe comprend aussi la plus forte proportion d'entreprises qui évaluent que leurs activités commerciales seront en croissance dans les prochaines années, comme la plus forte proportion d'entreprises appartenant aux secteurs des biens⁸.

En proportion, les PME de ce regroupement sont, de façon significative, proportionnellement plus nombreuses à affirmer que l'employeur a un rôle important à jouer dans la sécurité financière des travailleurs au moment de la retraite et qu'il est de la responsabilité de l'employeur de cotiser à un régime de retraite et de participer à son administration. Elles considèrent également qu'elles ont un rôle à jouer à l'égard de la couverture des pertes d'un régime de retraite et que les coûts d'un tel régime constituent un obstacle à son implantation.

Elles sont également significativement plus nombreuses que les PME des autres groupes à considérer qu'il est important pour les employés de choisir le type de placements au sein de leur régime de retraite et significativement moins nombreuses à n'offrir aucun régime d'assurance vie à leurs employés, aucun régime d'assurance invalidité ni aucun régime d'assurance complémentaire. Les dirigeants de ces PME sont aussi proportionnellement moins nombreux à considérer que la lourdeur administrative d'un régime de retraite est un facteur déterminant dans leur décision de refuser d'en offrir. Enfin, c'est dans ce groupe que l'on trouve la plus forte proportion de dirigeants qui connaissent les régimes de retraite offerts sur le marché⁹ et qui ont reçu, de la part d'un syndicat ou de leurs employés, une demande d'implantation d'un tel régime.

8. Secteur primaire et secteur secondaire.

9. Mis à part le régime de retraite simplifié (RRS).

4. Sondage sur le comportement des PME envers l'épargne-retraite : volet 2

Le deuxième volet du sondage a été réalisé auprès de PME offrant un régime de retraite à leurs employés. Tout comme le volet 1, il visait les entreprises, municipalités, organismes municipaux et organismes à but non lucratif de moins de 300 employés. La collecte s'est déroulée en deux temps : d'abord, un appel téléphonique a été fait pour qualifier les entreprises et déterminer la personne la plus apte à répondre; ensuite, le sondage proprement dit a été réalisé par voie électronique.

Pour le sondage Web, la collecte s'est déroulée du 19 septembre 2006 au 15 janvier 2007. Au total, 730 questionnaires ont été remplis en ligne, dont 27 par des entreprises de 1 à 4 employés, 173 par des entreprises de 5 à 19 employés, 243 par des entreprises de 20 à 49 employés, 152 par des entreprises de 50 à 99 employés et 135 par des entreprises de 100 à 299 employés.

4.1 Structure des entreprises

Le profil corporatif des entreprises qui offrent un régime de retraite se distingue des autres entreprises par la plus forte présence de ces organisations dans le secteur secondaire et dans l'administration publique. Le tiers des entreprises ayant mis en place un régime de retraite sont syndiquées. Les entreprises syndiquées sont surtout dans le secteur de l'administration publique, alors que celles qui ne le sont pas mènent leurs activités plutôt dans le secteur des services.

La grande majorité des répondants (93 %) affirment que les employés sont satisfaits de leur régime de retraite. Notons que la taille de l'entreprise n'influence pas le degré de satisfaction.

Près de la moitié (49 %) des entreprises offrant un régime de retraite se concentrent dans le secteur tertiaire (services aux personnes). Parmi les entreprises de moins de 20 employés, cette proportion grimpe à 59 %.

Parmi les entreprises offrant un régime de retraite, 38 % sont des organismes sans but lucratif. Près des trois quarts des entreprises sondées (71 %) exercent leurs activités depuis vingt ans et plus. Le volet 1 du sondage montrait que cette proportion était de 46 % parmi les entreprises qui n'offraient pas de régime. Par ailleurs, plus de la moitié (57 %) des répondants des entreprises offrant un régime de retraite prévoient que les activités commerciales de leur organisation seront stables au cours des trois prochaines années. Ce sont plutôt les grandes entreprises qui envisagent une croissance de leurs activités. Près du tiers des entreprises (29 %) qui offrent un régime de retraite ont un chiffre d'affaires de moins d'un million de dollars. Selon les données de 2005, cette proportion de petites entreprises est de 75 % parmi celles n'offrant pas de régime. La présence d'un régime est donc fortement liée au chiffre d'affaires.

4.2 Structure des emplois dans l'entreprise

Selon les projections de l'échantillon sur la population ayant un régime de retraite, il y a 1 202 000 travailleurs dans ces entreprises, dont 926 700 sont à temps plein et 275 300 sont à temps partiel, soit respectivement 77 % et 23 % des employés.

Par ailleurs, si 9 % des entreprises ont entre 100 et 299 employés, elles donnent cependant du travail à 47 % des travailleurs. Près de la moitié (45 %) des entreprises ont une prédominance masculine¹⁰ et donc plus des deux tiers des employés de ces entreprises sont de sexe masculin. Notons que la prédominance se déplace des hommes vers les femmes selon la taille des entreprises, si l'on exclut les très grandes entreprises. Ainsi, on trouve plus de femmes dans les petites entreprises que dans les entreprises de moyenne taille. À cette prédominance féminine se rattachent aussi l'absence de cols bleus, des salaires plutôt moyens et des entreprises à prédominance jeune.

4.3 Assurance collective

La très grande majorité (82 %) des entreprises avec un régime de retraite offre également une assurance collective. Offert en moyenne depuis 15 ans, ce programme a été mis en place depuis plus de dix ans par près des deux tiers (63 %) des entreprises. Il existe une relation entre l'âge du régime de retraite et l'âge du programme d'assurance. L'assurance collective est un programme généralement implanté avant le régime de retraite. C'est particulièrement le cas pour les plus grandes entreprises, alors que les moments d'implantation des deux programmes tendent à se confondre chez les petites entreprises.

4.4 Origine et type du régime

Le nombre moyen d'années d'existence du régime est de 10,8 ans en général, de 15 ans parmi les plus grandes entreprises et de 9 ans chez les plus petites. Il existe évidemment une forte relation entre la taille de l'entreprise, le nombre d'années d'existence de l'entreprise et le nombre d'années d'existence du régime de retraite.

Le régime le plus fréquent parmi les entreprises répondantes est le REER collectif avec 51 % des mentions. Les plus grandes entreprises offrent plutôt les régimes traditionnels, alors que les moyennes entreprises (de 20 à 49 employés) offrent de préférence le REER collectif.

Près des deux tiers des répondants (64 %) ont déclaré que c'est l'employeur qui a instauré la mise en place du régime. Près de 10 % des répondants ont affirmé que l'employeur et les employés sont conjointement à l'origine du régime.

10. Par prédominance masculine, nous entendons que plus des deux tiers des employés de l'entreprise sont des hommes. De même, par prédominance jeune, nous entendons que plus de la moitié des employés de l'entreprise a 30 ans et moins.

4.5 Avantages et inconvénients des régimes

Plus de la moitié des répondants (60 %) sont d'avis que la rétention des employés actuels dans l'organisation est l'avantage le plus important du régime de retraite. Pour 52 % des entreprises, la planification des départs à la retraite est le principal effet positif du régime.

Ce sont plutôt les répondants des entreprises de 50 employés et plus qui déclarent que les régimes contribuent beaucoup ou assez au recrutement, à la rétention et à la planification de la retraite. Les avantages concurrentiels du régime sont plutôt signalés par les entreprises de 20 à 49 employés.

Selon les employeurs interrogés, les principaux avantages du régime de retraite seraient de garantir la sécurité à la retraite des employés (26 %) et de maintenir en emploi des employés actuels (20 %). Pour ce qui est des points négatifs, le coût du régime est le principal désavantage (38 %), bien que plusieurs employeurs ne voient aucun inconvénient à offrir un régime de retraite.

Le principal obstacle rencontré, lorsqu'une entreprise compte mettre sur pied un régime de retraite, est la situation financière de l'organisation. Cet obstacle est plus particulièrement mentionné chez les entreprises comptant plus de 100 employés (87 %) ainsi que dans l'administration publique.

Pour la très grande majorité des répondants, ce sont les travailleurs qui ont un rôle important à jouer en matière de sécurité financière. Soulignons que la majorité des répondants des entreprises de moins de 50 employés affirment également que le gouvernement a un rôle important à jouer quant à la sécurité financière des travailleurs en vue de la retraite.

5. Autres sources d'information

5.1 Groupes de discussion sur les RRS

En 2004, la Régie des rentes du Québec a apporté des modifications au RRS afin de répondre aux besoins exprimés par les dirigeants d'établissements financiers et d'entreprises. Étant donné que les représentants en rentes collectives jouent un rôle important dans l'administration et la distribution de ce produit, la Régie désire s'assurer que le RRS répond bien à leurs besoins et à ceux de leurs clients.

Pour ce faire, des groupes de discussions ont été tenus à l'automne 2006. Un des objectifs de l'étude était de tracer un portrait sommaire des entreprises qui optent pour le RRS. Il ressort de cette étude que les entreprises cibles pour le RRS sont des entreprises matures, prospères, stables, avec un faible roulement de personnel. Mais le potentiel de croissance des PME est aussi à considérer. La compétitivité d'une entreprise dans son marché et sa volonté d'attirer de bons employés sont aussi des facteurs de réussite pour la vente du RRS. L'entreprise qui offre déjà des avantages sociaux ou la présence d'un syndicat sont aussi à considérer. Finalement, l'entreprise familiale administrée par un employeur qui voit son rôle comme celui d'un bon père de famille serait un modèle d'entreprise recherché.

5.2 Portrait du marché de la retraite au Québec

La Régie souhaitait mieux connaître l'état actuel de la couverture en matière de retraite au Québec. C'est pourquoi elle a publié récemment le *Portrait du marché de la retraite au Québec*¹¹. Au cours des dernières années, on a observé une baisse de la qualité des régimes de retraite. La croissance de la couverture en matière de retraite s'est faite du côté des régimes dans lesquels le risque financier est supporté par les participants, dont l'administration est peu complexe et confiée à des établissements financiers et qui offrent de la flexibilité.

Cette étude conclut qu'il faut exclure du marché potentiel des régimes de retraite les entreprises où le salaire moyen est inférieur à 20 000 \$. En effet, pour un travailleur gagnant moins de 20 000 \$ par année, les programmes publics de sécurité du revenu à la retraite (pension de Sécurité de la vieillesse, Supplément de revenu garanti et Régime de rente du Québec) assurent déjà un revenu à la retraite qui représente près de 80 % du revenu antérieur du travailleur. La générosité relative des programmes publics à l'égard des travailleurs à faible revenu n'incite pas l'employeur ou le travailleur à épargner en vue de la retraite. Il est donc difficile de croire que ces travailleurs (ou leurs employeurs) puissent répondre favorablement à une campagne de promotion de l'épargne-retraite.

De même, les auteurs suggèrent de ne pas considérer les très petites entreprises (moins de 20 employés), dont la plupart exercent leurs activités dans des domaines précaires et où l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre ne sont pas prioritaires pour le dirigeant.

11. Régie des rentes du Québec, *Portrait du marché de la retraite au Québec*, mars 2007, DER.

C'est ainsi que le *Portrait du marché de la retraite* estime à près de 3 200 le nombre d'entreprises qui constituent le marché actuel potentiel pour un élargissement de la couverture en matière de retraite.

5.3 Analyse conjointe des deux volets du sondage réalisé auprès des PME

La comparaison des résultats obtenus auprès d'employeurs offrant un régime de retraite à ceux d'employeurs qui n'en offrent aucun permet de dresser un profil des PME aptes à mettre en place un régime de retraite. Ce profil fait d'ailleurs l'objet de la Section 6. Toutefois, cette comparaison permet également de constater à nouveau le marché potentiel de la couverture en matière de retraite.

Les résultats des deux volets du sondage confirment la priorité énoncée dans le *Portrait du marché de la retraite*. Les entreprises de 20 employés ou plus semblent en effet être celles qui sont les plus susceptibles d'être intéressées à court terme par un régime de retraite. Elles sont plus âgées, ont souvent une meilleure situation financière et mènent leurs activités dans un milieu où les régimes de retraite sont déjà très présents, ce qui influence l'attraction et la rétention du personnel.

Pour l'avenir toutefois, les résultats montrent aussi qu'il ne faut pas négliger les PME qui comptent entre 5 et 19 employés. Le premier volet du sondage indique que les dirigeants de ces PME ne sont pas totalement fermés à l'idée d'implanter un régime de retraite dans leur entreprise. Rappelons que 74 % d'entre elles n'en offrent pas présentement, ce qui représente un marché intéressant. En effet, si l'on exclut les PME où le salaire moyen est de moins de 20 000 \$ et celles qui ont déjà d'autres types de régimes, il reste près de 13 000 PME dans cette catégorie. Les résultats du deuxième volet du sondage établissent que parmi les PME qui offrent présentement un régime de retraite ou un REER collectif à leurs employés, près de 40 % comptent entre 5 et 19 employés, ce qui prouve que leur taille ne constitue pas un obstacle incontournable.

Certains autres résultats viennent également appuyer la pertinence pour la Régie d'intervenir auprès des plus petites entreprises :

- 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, parmi les organisations de cette taille n'offrant pas de régime de retraite, une sur six est une OBNL. Il y aurait là un potentiel intéressant à exploiter.
- Dans le premier volet du sondage, la connaissance a été définie comme un des facteurs déterminants pour la mise en place d'un régime. Or, 80 % des dirigeants d'organisations de 5 à 19 employés affirment connaître peu ou pas du tout les régimes de retraite. La Régie peut donc contribuer à améliorer cette connaissance, ouvrant ainsi la porte à des adhésions éventuelles.

- 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. Plus de 60 % de ces PME 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 de ces entreprises par de l'information sur les avantages des régimes de retraite augmenterait sans doute les chances qu'elles adhèrent à un tel régime lorsqu'elles auront atteint la maturité nécessaire pour réfléchir à cette question.

Bien entendu, la mise en place d'un régime de retraite peut constituer une lourde tâche pour de petites entreprises. Toutefois, les possibilités de regroupement et d'instauration de régimes « multi-employeurs » donnent accès à des options que le petit employeur ne pourrait peut-être pas se permettre autrement. La Régie a cependant un rôle à jouer pour informer les entreprises de ces possibilités et de leurs avantages.

Ainsi, dans un horizon un peu plus lointain, le marché potentiel pour l'élargissement de la couverture en matière de retraite serait constitué d'environ 16 000 organisations de 5 à 300 employés.

6. Profil des PME aptes à mettre en place un régime de retraite

À la lumière des renseignements présentés dans les sections précédentes, voici en conclusion les éléments importants qui tracent le profil des PME les plus aptes à mettre en place un régime de retraite pour leurs employés :

- **Éléments sur lesquels la Régie a une influence :** La vision d'avenir exprimée dans son Plan stratégique 2006-2011 ne laisse aucun doute sur une des priorités de la Régie, soit de bâtir l'autonomie financière à la retraite des Québécoises et Québécois en partageant cette responsabilité avec les travailleurs et les employeurs. La Régie déploiera des efforts pour convaincre les employeurs, notamment les PME, du bien-fondé de mettre en place des régimes collectifs de retraite tout en suscitant leur confiance, ainsi que celle des travailleurs, à l'égard de ces régimes. Cette vision va dans le sens des conclusions de la présente étude et rejoint plusieurs éléments importants pour élargir le marché des régimes de retraite.
 - PME dont les dirigeants ont une bonne connaissance des régimes de retraite : Plus les dirigeants ont une bonne connaissance des régimes de retraite, plus ils sont enclins à en implanter un dans leur entreprise. Pour les PME qui n'offrent pas de régime de retraite, 22 % des dirigeants affirment connaître très bien ou assez bien les différents types de régimes de retraite.
 - PME dont les dirigeants se sentent interpellés par l'importance de leurs rôles quant à la sécurité financière de leurs employés à la retraite : Pour les PME qui n'offrent pas de tel régime, 64 % des dirigeants affirment que les employeurs ont un rôle très ou assez important à jouer en matière de sécurité financière des travailleurs au moment de la retraite.
 - PME qui voient l'importance d'implanter un régime de retraite pour le recrutement, la rétention et la planification des départs à la retraite de leurs employés, dans un marché du travail concurrentiel : Les entreprises qui perçoivent plusieurs bénéfices aux régimes de retraite et qui ont l'intention d'en implanter un à court terme représentent 13 % des PME qui n'offrent pas de régime de retraite.
 - PME dont les employés sont ouverts à la mise en place d'un régime ou qui en ont fait la demande : Parmi les PME qui n'offrent pas de régime de retraite, moins de 5 % ont reçu une demande de la part des employés pour mettre en place un tel régime.
- **Éléments sur lesquels la Régie n'a pas d'influence :** Sans avoir de contrôle direct sur ces éléments, la Régie peut tout de même diriger ses actions pour atteindre ces entreprises de façon efficace.
 - PME matures et en bonne situation financière : Chez les PME qui offrent un régime de retraite, 71 % exercent leurs activités depuis 20 ans et plus. Cette

proportion est de 46 % pour les entreprises qui n'offrent pas de régime. Seulement 29 % des PME qui offrent un régime de retraite ont un chiffre d'affaires de moins d'un million de dollars. Cette proportion est de 75 % pour les entreprises qui n'offrent pas de régime.

- PME qui offrent déjà un régime d'assurance collective (assurance complémentaire, assurance vie, assurance invalidité) à leurs employés : 82 % des entreprises avec un régime de retraite offrent également une assurance collective, et ce, en moyenne depuis 15 ans. Pour ce qui est des PME qui n'offrent pas de régime de retraite, 14 % proposent une assurance complémentaire à leurs employés. Ces pourcentages sont respectivement de 16 % et de 18 % pour les assurances vie et invalidité.
- PME qui présentent un faible taux de roulement du personnel : Du côté des PME qui n'offrent pas de régime de retraite, le roulement des employés au sein de l'organisation est considéré comme un facteur qui restreint l'adhésion à un régime de retraite par 38 % des employeurs.
- PME dont les employés sont en bonne partie de sexe masculin et dont les salaires sont majoritairement élevés (plus de 40 000 \$) : Parmi les PME qui n'offrent pas de régime de retraite, 31 % sont à prédominance masculine, et pour 9 % de ces entreprises, les salaires sont pour la plupart élevés. Rappelons que les régimes de retraite publics couvrent adéquatement le travailleur dont le salaire annuel est inférieur à 20 000 \$.
- PME où il y a présence d'un syndicat : Parmi les PME qui n'offrent pas de régime de retraite, 6 % sont syndiquées. Cette proportion grimpe à un tiers pour les PME qui offrent un régime de retraite.
- Organismes sans but lucratif : Parmi les entreprises qui n'offrent pas de régime de retraite, 16 % sont des organismes sans but lucratif. Ce pourcentage grimpe à 38 % pour les PME qui offrent un régime de retraite.
- Taille des PME : Rappelons que les entreprises de moins de 5 employés ne constituent pas un marché potentiel intéressant pour les régimes de retraite. Ajoutons que pour les entreprises de 100 à 299 employés, le marché potentiel est limité compte tenu du faible nombre d'entreprises dans cette catégorie (environ 2 000) et du taux déjà élevé de couverture par les régimes de retraite (près de 75 %).
- Secteur d'activité économique : Les conclusions des deux volets du *Sondage sur le comportement des PME envers l'épargne-retraite* divergent à plusieurs égards. Il n'est pas possible de dégager un profil pour cet élément.

Il va sans dire que le marché des PME est en constante évolution. La Régie doit être à l'affût de ces changements de manière à adapter ses actions stratégiques en conséquence si elle veut atteindre ses objectifs.

Bibliographie

QUESTION RETRAITE. *Sondage sur le comportement des PME envers l'épargne-retraite : rapport d'analyse du volet 1*, juin 2005 (sondage préparé par la firme Jolicoeur & Associés, Bureau de Recherche Marketing et Sociale).

QUESTION RETRAITE. *Sondage sur le comportement des PME envers l'épargne-retraite : rapport d'analyse du volet 2*, mars 2007 (sondage préparé par la firme Jolicoeur & Associés, Bureau de recherche marketing et sociale).

CHAIRE D'ASSURANCE ET DE SERVICES FINANCIERS L'INDUSTRIELLE-ALLIANCE DE L'UNIVERSITÉ LAVAL. *Diagnostic des PME québécoises qui n'offrent pas de régime de retraite à leurs employés*, février 2007, Bernier, Khoury, Savor et Fallu.

RÉGIE DES RENTES DU QUÉBEC. *Évaluation de la perception des RRS, Rapport d'étude qualitative*, novembre 2006 (groupes de discussion réalisés par la firme Léger Marketing).

RÉGIE DES RENTES DU QUÉBEC. *Portrait du marché de la retraite au Québec*, mars 2007, Direction de l'évaluation et de la révision.

FÉDÉRATION CANADIENNE DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE. *Sondage sur les régimes de retraite*, mars 2003.