

La Loi RVER a-t-elle augmenté l'épargne des travailleurs au Québec?

David Boisclair, Xavier Dufour-Simard
et Pierre-Carl Michaud

Cahier de recherche n° 5
Octobre 2025

Les opinions et analyses contenues dans les cahiers de recherche de la Chaire ne peuvent en aucun cas être attribuées aux partenaires ni à la Chaire elle-même et elles n'engagent que leurs auteurs.

Les partenaires de la Chaire de recherche Jacques-Parizeau en politiques économiques

Banque CIBC

Banque Nationale

Beneva

BMO Groupe financier

Caisse de dépôt et placement du Québec

CGI

Cogeco Le Fonds

Desjardins

Énergir

Fonds de solidarité FTQ

Groupe Banque TD

Héroux-Devtek

Ministère des Finances du Québec

Québecor

RBC Fondation

© 2025 David Boisclair, Xavier Dufour-Simard et Pierre-Carl Michaud. Tous droits réservés. Reproduction partielle permise avec citation du document source, incluant la notice ©. Dépôt légal : Bibliothèque et Archives nationales du Québec et Bibliothèque et Archives Canada, 2025. ISSN 2817-4887

La Loi RVER a-t-elle augmenté l'épargne des travailleurs au Québec?¹

David Boisclair, HEC Montréal
Xavier Dufour-Simard, HEC Montréal
Pierre-Carl Michaud, HEC Montréal et CIRANO

Octobre 2025

Résumé

Nous analysons l'effet sur l'épargne dans des véhicules enregistrés – incluant le RVER lui-même – de la Loi sur les régimes volontaires d'épargne-retraite (Loi RVER), adoptée en 2014, et de l'obligation pour les employeurs d'offrir un véhicule d'épargne retraite. Nous utilisons deux stratégies d'identification : une approche en double différence (province x année) et une en triple différence (province x secteur public x année), toutes deux appliquées aux données sur les déclarations fiscales de la Base de données administratives longitudinales (DAL). Nos résultats suggèrent une augmentation graduelle, allant jusqu'à 4 points de pourcentage, de la proportion de contribuables ayant cotisé à un véhicule enregistré en raison de la mise en œuvre de la loi. Nous estimons que le taux d'épargne vers ces véhicules, en pourcentage du salaire, a connu une augmentation allant jusqu'à 0,6 point de pourcentage. Au net, nous estimons une hausse moyenne de l'épargne enregistrée de 0,4 point de pourcentage entre 2017 et 2022 des suites de la mise en place de la Loi RVER, hausse qui semble concentrée chez les travailleurs à revenu plus élevé. Nous discutons de pistes d'améliorations possibles dans le but de favoriser l'épargne chez les travailleurs ayant un besoin d'épargner pour la retraite au-delà des régimes publics.

Mots clés : épargne, retraite, pensions

Codes JEL : G51, G53, E21, J32

¹ Les auteurs aimeraient remercier Philippe d'Astous, Benoit Dostie, François Laliberté-Auger, Riel Michaud-Beaudry, Todd Morris et Michel St-Germain pour leurs précieux commentaires et suggestions. Les analyses contenues dans cet article ont été réalisées au Centre interuniversitaire québécois de statistiques sociales (CIQSS), membre du Réseau canadien des Centres de données de recherche (RCCDR). Les activités du CIQSS sont rendues possibles grâce à l'appui financier du Conseil de recherche en sciences humaines (CRSH), des Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC), de la Fondation canadienne pour l'innovation (FCI), de Statistique Canada, du Fonds de recherche du Québec ainsi que de l'ensemble des universités québécoises qui participent à leur financement. Les idées exprimées dans cet article sont celles des auteurs et pas nécessairement celles du RCCDR, du CIQSS ou de leurs partenaires.

1. Motivation

Le système de retraite au Québec repose principalement sur trois piliers. Les deux premiers, constitués du programme de la Pension de la sécurité de la vieillesse (PSV, et son compagnon le Supplément de revenu garanti, le SRG) et du Régime de rentes du Québec (RRQ), fournissent un niveau de remplacement des revenus qui fond comme neige au soleil en fonction des revenus de carrière. Selon l'OCDE en 2023, les régimes publics de retraite remplacent au Canada 46% des revenus bruts de carrière pour quelqu'un gagnant la moitié du revenu de travail moyen, 37% pour les individus gagnant le revenu moyen et 18% pour ceux gagnant deux fois le revenu moyen (OCDE, 2023). C'est de beaucoup inférieur à la moyenne des pays européens, toujours selon l'OCDE (respectivement à 60%, 50% et 42%).

Un travailleur visant un taux de remplacement à la retraite bien au-dessus de ceux offerts par les régimes publics doit épargner davantage s'il veut atteindre sa cible. Il a toujours été prévu qu'un troisième pilier, constitué des régimes d'employeur, auraient un rôle à jouer dans la composition des revenus de retraite (Latulippe et Plamondon, 2016).² Or dans le secteur privé, la couverture des régimes de pension agréés (RPA)³ a décliné à partir du milieu des années 1990. En 2010, 27% des travailleurs canadiens du secteur privé étaient membres actifs d'un RPA. Cette proportion était de 35% en 1980.⁴ Les régimes à prestations déterminées (PD), le modèle traditionnel de régime de retraite où aucune décision d'épargne n'est requise de la part du travailleur, couvre moins de 8% des travailleurs canadiens du secteur privé; 92% de ces travailleurs doivent donc compléter les revenus des piliers publics à l'aide de véhicules nécessitant des décisions d'épargne, de placement et de décaissement.

Pour la grande majorité des travailleurs du secteur privé, le niveau d'épargne doit être déterminé par eux-mêmes, à travers un véhicule tel que le REER ou le CELI – individuels ou

² Même si le rôle joué par les régimes d'employeur a probablement été en-deçà des attentes de ceux ayant pensé le système (Latulippe et Plamondon, 2016), les Canadiens atteignent tout de même des taux de remplacement après impôt qui sont assez élevés une fois prises en compte les autres formes de revenus de retraite. Par exemple, Boisclair, Dufour-Simard et Michaud (2025) calculent qu'entre 2002 et 2022, les cohortes successives de Canadiens de 70 ans avaient en moyenne un revenu après impôt qui représentait plus de 80% du revenu moyen après impôt qu'ils avaient entre 50 et 54 ans.

³ Dans cet article, nous utilisons la notion de « régime de pension agréé » reliée à *Loi sur l'impôt fédérale*. Cette notion recouvre et inclut ce que Retraite Québec et la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* du Québec nomment « régime complémentaire de retraite », ou RCR, de même que tous les régimes couvrant les employés du secteur public et régis par différentes lois (mais toujours inscrits au sens de la *Loi sur l'impôt*). Bien que, selon cette définition fiscale, les RVER soient aussi des RPA, nous les traitons séparément et ne faisons pas référence à eux lorsque nous mentionnons les RPA.

⁴ Il s'agit de membres actifs. Une part des travailleurs non couverts possède des droits ou des actifs dans des régimes liés à un emploi précédent.

collectifs – ou par le biais de l'épargne non-enregistrée. C'est un choix très difficile qui combine la détermination du niveau d'épargne, de l'investissement et une bonne compréhension des incidences fiscales de ces choix. Or, l'évidence abonde à l'effet que les travailleurs ont de la difficulté à faire ces choix pour un certain nombre de raisons. Même la décision de cotiser à un régime d'employeur, s'il y en un d'offert, est une décision que plusieurs reportent indéfiniment, à cause d'un biais pour le présent (incohérence temporelle) ou de l'ignorance de la faible couverture des régimes publics à la retraite.⁵ Il faut aussi noter que plusieurs entreprises n'offrent probablement pas de régime parce qu'elles perçoivent qu'ils sont trop dispendieux. Par exemple, le *Canadian Employer Pension Survey* du régime de retraite HOOPP en Ontario rapporte dans une enquête réalisée auprès des employeurs en octobre 2024 que 56% des entreprises n'offrant pas de régime de retraite à leurs employés ne le faisaient pas pour des raisons de coûts. C'était de loin la raison principale.⁶ Au Québec, le comité d'Amours chargé de réfléchir à la modernisation du système de retraite estimait à 1 861 000 le nombre de travailleurs qui n'avait aucune couverture provenant d'un régime collectif sur un total de 3 954 000 travailleurs au Québec en 2010, quelques années avant la mise en place de la Loi sur les régimes volontaires d'épargne-retraite (Loi RVER).

Le Québec n'était pas seul dans cette situation à l'époque. À l'international, une solution privilégiée a été d'induire l'épargne par l'architecture des choix (*choice architecture*). La recherche académique qui a rendu populaire cette approche a probablement débuté avec l'article de Madrian et Shea (2001). Les auteurs montrent à l'aide de données d'employeurs américains offrant des régimes 401(k), semblables aux REER collectifs, que les régimes ayant automatiquement fait participer les travailleurs, avec une option de se retirer (un *opt-out*), voient une hausse importante de participants et de cotisations à court terme. À l'époque, le régime à cotisation déterminée (CD) était plutôt construit avec une architecture *opt-in* : il fallait poser l'action de cotiser (la cotisation par défaut était nulle). L'effet de ce changement d'option par défaut pour un travailleur ayant un biais pour le présent a été abondamment étudié (Carroll et al., 2009). L'évidence est claire : le travailleur participera davantage initialement car son inscription est automatique. Mais il y a un deuxième effet. Le travailleur ayant un biais pour le présent voudra peut-être se retirer du programme auquel il participe de manière automatique, mais il aura tendance à remettre cette décision à plus tard, car elle implique une action. Ces deux effets vont donc dans la direction d'augmenter les cotisations, du moins à court terme. D'autres effets peuvent aller dans le sens de réduire l'épargne par la suite, ou de mener à une augmentation

⁵ Par exemple, l'Indice IRE, un indice basé sur un questionnaire mesurant la connaissance des Canadiens du système de retraite, montre de façon récurrente que le niveau de connaissance du système de retraite est limité et ce même chez les individus approchant de la retraite (<https://ire.hec.ca/indice/>).

⁶ Le rapport rapportant les résultats de l'enquête peut être consulté à l'adresse <https://hoopp.com/docs/default-source/research/hoopp-2024-canadian-employer-pension-survey-full-report.pdf>.

de l'endettement.⁷ L'état actuel des connaissances nous suggère donc que l'effet net de long terme sur l'épargne des travailleurs est probablement positif mais incertain.

Plusieurs pays ont mis en place des obligations d'offrir des régimes simplifiés avec adhésion automatique sur la base des résultats de ces études académiques. Le Royaume-Uni a obligé les employeurs à offrir un régime à partir de 2001. Il a ensuite déployé un programme avec adhésion automatique à partir de 2012 (Turner et Brown, 2016). Ceux qui n'offrent pas de régime doivent offrir un véhicule simplifié administré par le *National Employment Savings Trust* (NEST). Plusieurs états américains ont mis en place des véhicules similaires (les premiers étaient la Californie, le Connecticut, l'Illinois, le Maryland et l'Oregon). Les entreprises qui n'offrent pas de régime doivent mettre en place un véhicule simplifié utilisant l'adhésion automatique, à moins qu'elles choisissent d'offrir un autre type de régime. Willingham (2024) détecte une augmentation du taux d'épargne pour la retraite de 1,35 point de pourcentage des suites de l'introduction de ces mesures aux États-Unis. Bloomfield et al. (2025) montrent qu'au-delà de la hausse de couverture des travailleurs par le programme simplifié, l'obligation incite plusieurs entreprises à offrir un régime plus généreux et plus coûteux. Ils trouvent que 17% des entreprises n'offrant pas de régime de retraite traditionnel instaurent un des suites de l'introduction de l'obligation d'offrir au moins un régime simplifié. Au total, les auteurs rapportent que plus de 35% de l'augmentation de la couverture se fait par des nouveaux régimes autres que le régime simplifié. Une autre étude montre que le programme *OregonSaves*, l'obligation d'offrir un compte à adhésion automatique simplifié, a eu un impact substantiel sur l'épargne des travailleurs par le biais de ces comptes (Chalmers et al., 2022).

Le Québec a adopté la Loi RVER en 2014. Celle-ci impose aux employeurs d'offrir un RVER s'ils n'offrent pas un autre régime d'épargne pour la retraite. Le RVER est similaire à un REER collectif, mais impose l'adhésion automatique. L'employeur n'a pas à y cotiser; le taux de cotisation par défaut pour les employés, d'abord fixé à 2%, a augmenté jusqu'à 4% en 2019. La loi impose une limite sur les frais de gestion que les intermédiaires offrant le RVER peuvent facturer. Les options de placement y sont limitées afin de simplifier les choix pour les travailleurs. Retraite Québec rapporte dans son rapport annuel de gestion qu'au 31 décembre 2024, 12 265 employeurs offraient un RVER pour 104 765 participants et 532,9M\$ d'actifs sous gestion. En comparaison, en-dehors du secteur public 36 356 employeurs et 780 548 travailleurs étaient couverts par des régimes de retraite de type CD ou PD, dont 3546 employeurs et 162 762 participants actifs aux régimes CD (incluant les régimes de retraite simplifiés) pour 9,5G\$ d'actifs. Vu sous cet angle, le

⁷ Choukhmane (à paraître) montre à l'aide de données américaines et britanniques que les effets sont beaucoup plus modestes à long terme. Quand le travailleur réalise qu'il a beaucoup cotisé, il est plus susceptible de réduire ses cotisations futures ou de faire des retraits. Dans un autre article récent, Choi et al. (2024) estiment que ces effets de fuite (*leakages*) peuvent être importants. Beshears et al. (2022) montrent que l'effet de biais pour le présent peut aussi mener à une hausse de l'endettement et à la liquidation du solde du compte d'épargne quand le travailleur quitte l'employeur.

RVER est maintenant un type de régime important parmi ceux couvrant les travailleurs du secteur privé au Québec.

L'objectif de cet article est d'évaluer l'effet de la Loi RVER sur l'épargne dans les comptes enregistrés au Québec, ce qui inclut le RVER mais aussi les substituts les plus près, soit le REER (individuel ou collectif) et le CELI. Il est d'ailleurs important de considérer non seulement les effets directs de la Loi RVER (sur l'épargne à travers le RVER) mais aussi les effets indirects (sur l'épargne à travers les autres comptes d'épargne). Une contribution de cet article relativement aux études faites aux États-Unis est justement de regarder l'impact sur une mesure plus globale de l'épargne. Les contribuables au Québec peuvent cotiser à un REER et à un CELI indépendamment de leur employeur. Nous souhaitons donc évaluer si la Loi RVER augmente les cotisations totales ou ne fait que déplacer l'épargne d'un véhicule vers un autre. Deuxièmement, notre stratégie empirique permet de capter les effets indirects sur l'épargne-retraite constituée à travers d'autres régimes comme les REER collectifs, qui pourraient être mis en place au lieu du RVER. Nous nous intéressons également à certains effets potentiels pouvant se produire par le biais des RPA. L'étude de Bloomfield et al. (2025) semble indiquer que cette réponse des entreprises peut être importante.

Nous utilisons les données provenant de la Base de données administratives longitudinales de Statistiques Canada (DAL) qui contient les dossiers fiscaux de 20% de la population canadienne suivie de manière longitudinale. Nous exploitons deux stratégies d'identification, soit une double différence (DD) province-année, puisque le Québec est la seule province ayant mis en place le RVER; et une stratégie en triple différence (DDD) utilisant un contraste additionnel, à l'intérieur de chaque province, entre les travailleurs du secteur privé n'ayant pas de RPA avant l'introduction du RVER et ceux du secteur public (étant majoritairement couverts par des RPA à prestations déterminées) et ceux dont l'emploi est sous juridiction fédérale – et donc non-assujetti à la Loi RVER. Après avoir évalué la validité de ces deux stratégies, nous estimons les effets sur la proportion de travailleurs cotisant à un véhicule de type REER/RVER et sur le taux de cotisation moyen (en pourcentage du salaire). Nous regardons aussi les effets sur les cotisations nettes au CELI ainsi que sur le total de l'épargne dans les véhicules enregistrés, et offrons une analyse d'un certain type d'effet pouvant se produire par le biais des RPA.

Nos résultats suggèrent une augmentation graduelle allant jusqu'à quatre (4) points de pourcentage (pp) de la proportion de travailleurs ayant fait une cotisation à un RVER ou à un REER des suites de la mise en place de la loi (par rapport à un taux de participation antérieur de 42%). On estime une augmentation du taux d'épargne dans ces véhicules enregistrés (cotisations en pourcentage du salaire) allant jusqu'à 0,6 pp, par rapport à un taux de cotisation de référence de 3,3% en 2013. Finalement, nous estimons que l'effet total sur l'épargne persiste si l'on tient compte aussi de l'effet d'éviction possible sur l'épargne CELI (la réduction de l'épargne dirigée dans le CELI pour cotiser ailleurs). Au net, le taux d'épargne total (RVER + REER + CELI) semble augmenter de 0,4 pp en moyenne sur la période 2017-2022 des suites de la mise en place de la Loi

RVER (par rapport à un taux combiné antérieur de 5,2%). Différents mécanismes peuvent expliquer ces effets et malgré la faiblesse des données pour les investiguer, nous identifions quelques pistes de réflexion.

L'article est organisé de la façon suivante. Dans la section 2, nous présentons les détails de la Loi RVER et de son implémentation. Dans la section 3, nous présentons un cadre qui permet de caractériser les différents mécanismes par lesquels la Loi RVER pourrait avoir un effet sur l'épargne. Nous présentons les données à la section 4. La section 5 présente les résultats économétriques alors que nous concluons à la section 6.

2. La Loi RVER

Face à la diminution de la couverture RPA, le gouvernement fédéral adopte en 2012 sa loi sur les régimes de pension agréés collectifs (RPAC). Cette loi simplifie la tâche d'un employeur souhaitant mettre en place un régime de retraite collectif. Les RPAC sont des régimes à cotisation déterminée gérés par un fournisseur dans lesquels la cotisation de l'employeur est facultative. Ils ont comme objectif d'encourager l'épargne. Le consentement implicite de l'employé est donc présumé : l'adhésion au régime est automatique. Ce dernier demeure libre de refuser d'y adhérer lors de son instauration ou de ne pas y cotiser, mais l'option par défaut est l'adhésion.⁸

La loi sur les RPAC n'affecte toutefois que les travailleurs relevant d'une entreprise sous juridiction fédérale. Il revient à chaque province de mettre en place son cadre réglementaire encadrant l'accès et le fonctionnement du RPAC dans sa province. Les provinces sont encouragées à adopter des lois harmonisées à la loi fédérale et un accord multilatéral est signé entre le gouvernement fédéral et les provinces participantes.⁹ Cet accord assure une réglementation harmonisée et une portabilité entre juridictions.¹⁰ La plupart des provinces adoptent leur loi respective et se joignent à l'accord entre 2014 et 2017 – à l'exception de l'Alberta, qui se retire du cadre des RPAC. À ce jour, outre l'Alberta, seules l'Île-du-Prince-Édouard et

⁸ Techniquement, les participants qui ne refusent pas l'adhésion dans les 60 jours suivant l'avis d'instauration du régime ou en raison de leurs croyances religieuses ont l'option, après 12 mois de participation, de demander que leur taux de cotisation soit fixé à 0%.

⁹ L'accord d'origine est signé le 15 juin 2016. Il lie le gouvernement fédéral à la Colombie-Britannique, à la Saskatchewan, à la Nouvelle-Écosse et au Québec. L'Ontario et le Manitoba se joignent à l'accord en 2017, puis le Nouveau-Brunswick suit en 2023.

¹⁰ Les régimes avec une licence fédérale – [actuellement au nombre de 5](#) – ou du Québec (RVER) – [au nombre de 9, y compris les 5 précédents](#) – sont portables et peuvent être offerts dans toutes les provinces ayant adopté la législation et la réglementation provinciale requise et signé l'accord multilatéral.

Terre-Neuve-et-Labrador n'en font pas partie. Ces lois sont largement alignées sur le modèle fédéral et délèguent au Bureau du surintendant des institutions financières la supervision des RPAC relevant de la législation provinciale. C'est seulement au Québec qu'un régime relativement distinct sera introduit, sous la supervision de Retraite Québec et avec autorisation préalable des fournisseurs par l'Autorité des marchés financiers (d'ailleurs cosignataire de l'accord pour le Québec).

La Loi RVER entre en vigueur en 2014 au Québec. Cette loi prévoit l'introduction des RVER, des régimes d'épargne similaires en nature et en objectif aux RPAC, mais avec une contrainte supplémentaire pour les employeurs. En effet, ces derniers sont obligés d'offrir un RVER si 1) ils n'offrent pas déjà un régime d'épargne pour la retraite; et 2) ils emploient un certain nombre minimal d'employés.¹¹ Ce seuil a diminué au fil du temps, avec une obligation pour les employeurs ayant 20 employés et plus avant la fin de 2016 et pour ceux ayant 10 employés et plus avant la fin de 2017. La législation prévoit d'étendre l'obligation aux employeurs de 5 à 9 employés à une date ultérieure. Cette obligation n'affecte pas les employeurs offrant déjà un régime d'épargne-retraite (REER ou CELI collectif ou RPA). Tout comme dans les RPAC, l'employeur est libre de cotiser mais n'y est pas obligé; toute personne qui n'est pas salariée d'un employeur visé, y compris les travailleurs autonomes, peut adhérer sur une base volontaire. Les RVER partagent avec les RPAC l'adhésion par défaut des employés; au Québec, celle-ci ne concerne cependant que les employés ayant au moins 12 mois de service continu avec l'employeur. La loi sur les RVER prévoit par ailleurs des frais de gestion plafonnés et des taux de cotisation d'employé par défaut qui ont augmenté dans le temps, allant de 2% (2014-2017) à 4% (à partir de 2019). Il n'y a pas de règle dictant les taux de cotisation par défaut dans les RPAC.

3. Mesurer les effets de la Loi RVER

Les différences entre les RVER et les RPAC – notamment l'obligation d'offrir un régime d'épargne pour les employeurs d'une certaine taille – suggèrent que l'effet sur l'épargne pourrait être plus important au Québec que dans le reste du Canada. Un contraste entre les provinces informe donc sur les effets de la Loi RVER excédant ceux des lois sur les RPAC. Le contraste le plus important est donc l'obligation d'offrir un régime. Les chiffres sur l'adhésion à un RPAC sont rares. L'adhésion aux RPAC dans le Canada semble être plutôt faible avec seulement 105 000 membres

¹¹ L'obligation touche les employeurs de compétence provinciale qui égalaient ou dépassaient le seuil d'employés au 30 juin de l'année. Pour être comptabilisés, les employés doivent satisfaire certaines conditions (tel qu'un an de service continu dans l'entreprise).

rapportés en date du 30 juin 2021.¹² Comme nous le verrons, il y a environ le même nombre de participants au RVER seulement pour le Québec (avec une population bien inférieure à celle du Canada hors-Québec).

Un travailleur ayant accès à un espace de cotisation REER n'a pas nécessairement un avantage à épargner à travers un RVER ou un RPAC, à moins que l'employeur y cotise. Si l'employeur n'y cotise pas, il y a peu de distinction avec le REER outre les frais potentiellement plus faibles dans le RVER ou le RPAC. Le traitement fiscal pour le travailleur est similaire à celui d'un REER.¹³ D'ailleurs, les cotisations d'employé au RVER sont inscrites à la même ligne du rapport d'impôt que les cotisations REER.¹⁴ On peut donc conclure que le « traitement » de la Loi RVER pour ces travailleurs est uniquement constitué de l'adhésion automatique pour ceux n'ayant pas de régime d'employeur au moment de l'entrée en vigueur de la loi. « L'intention de traiter » est plus élevée au Québec que dans les autres provinces à cause de l'obligation d'offrir un régime. Le type de travailleur le plus susceptible d'épargner dans un RVER est donc celui qui n'épargne pas déjà dans un REER. Dans le premier cas, on peut penser à des travailleurs qui ont un biais pour le présent ou qui ont de la difficulté à épargner pour d'autres raisons, par exemple la méconnaissance du système de retraite. Il s'agit d'un épargnant passif qui verra son épargne augmenter des suites de l'adhésion automatique au RVER. L'autre cas est celui d'un épargnant plus sophistiqué qui pourrait décider de réduire son épargne dans le REER (ou même dans le CELI) afin de cotiser au RVER et ainsi profiter de la cotisation de l'employeur, le cas échéant. Dans le cas de l'épargnant sophistiqué, on ne peut prédire l'effet du RVER sur l'épargne totale puisqu'il y a un déplacement; on pourrait même avoir un effet nul sur l'épargne. Afin de mesurer l'effet total de la Loi RVER, il faut donc regarder la somme des cotisations faites aux différents véhicules d'épargne, REER et RVER. Plus largement, on peut aussi inclure les cotisations au CELI. Ce sont les effets de la Loi RVER dus à la réaction des travailleurs.¹⁵

¹²[https://www.clhia.ca/web/clhia_lp4w_lnd_webstation.nsf/page/BA654658A0A4E6C385258838006A491F/\\$file/Standalone%20VPLA%20submission%20to%20Finance.pdf](https://www.clhia.ca/web/clhia_lp4w_lnd_webstation.nsf/page/BA654658A0A4E6C385258838006A491F/$file/Standalone%20VPLA%20submission%20to%20Finance.pdf)

¹³ Pour l'employeur, le traitement fiscal diffère quelque peu puisque les cotisations sont notamment exemptées de taxes sur la masse salariale.

¹⁴ Les cotisations de l'employeur sont inscrites à une ligne distincte, car elles ne sont pas déductibles du revenu du travailleur (n'étant pas non plus ajoutées au revenu du travailleur comme un revenu imposable).

¹⁵ Il faut mentionner que nous ne pourrions regarder l'effet sur l'épargne non-enregistrée, faute de données. Ce mode d'épargne, en particulier pour la retraite, est de moins en moins commun car il est généralement moins performant pour l'épargnant médian à cause de son traitement fiscal (de type « Taxed Taxed Exempt, ou TTE, dans lequel l'argent servant à cotiser est « après impôt », donc taxé; les rendements sont taxés; et les retraits sont exempts d'impôt), moins avantageux (Boyer et al., 2022) – à l'exception peut-être des fonds de travailleurs, populaires au Québec et qui bénéficient d'incitatifs fiscaux distincts. Deuxièmement, il faut noter que l'attrait du RVER pour un épargnant au REER pourrait être limité par le menu d'options de placements. Le RVER est un véhicule où le placement se fait à travers un fonds de type

Comme le montre l'étude de Bloomfield et al. (2025), il faut aussi se préoccuper de la réponse des employeurs à la loi. Plusieurs employeurs étaient réticents à offrir un régime avant l'entrée en vigueur de la Loi RVER. L'obligation d'offrir un régime change l'option par défaut pour les employeurs tout comme elle l'a changé pour les travailleurs. Les employeurs doivent donc évaluer le choix de la couverture à offrir aux travailleurs en n'ayant pas l'option de n'offrir aucune couverture. Placé devant un tel choix, il se peut que l'employeur décide d'offrir un régime autre que le RVER. Cette demande peut aussi venir des travailleurs et plus généralement des syndicats. On pourrait même anticiper que certains employeurs aillent jusqu'à offrir un RPA. Il serait surprenant que le changement de l'option par défaut mène les employeurs à offrir un régime PD, mais ils pourraient décider d'offrir un régime CD.

Offrir un REER collectif, très similaire à un RVER ou à un REER individuel, semble un substitut potentiel plus concurrentiel pour le RVER. Le REER collectif n'impose pas l'adhésion automatique. Il est important de noter qu'il n'y a pas de données détaillées sur les REER collectifs, au Québec comme au Canada. Pour 2010, Retraite Québec avec son enquête citée dans son *Portrait du marché de la retraite au Québec* faisait état de 550 000 travailleurs couverts par un REER collectif ou tout autre régime collectif autre que les RPA à PD et à CD.¹⁶ Cela représentait 14% des travailleurs. En 2018, le même chiffre était de 679 000 selon la même enquête, représentant 16% des travailleurs au Québec. Qu'en est-il de la couverture du RVER? Pour répondre à cette question, nous avons colligé les informations provenant des rapports annuels de gestion de Retraite Québec. Le Tableau suivant montre l'évolution du RVER de 2015 à 2024. L'adhésion au RVER a été graduelle pour converger vers environ 100 000 participants à partir de 2019.¹⁷

cycle de vie, où l'exposition au risque diminue avec l'âge. Dans le cas du REER, le menu d'options est beaucoup plus varié.

¹⁶ Cette estimation est rapportée dans le rapport d'Amours de 2012 disponible à <https://www.retraitequebec.gouv.qc.ca/SiteCollectionDocuments/RetraiteQuebec/fr/publications/rq/rapport-du-comite-experts/Rapport.pdf>

¹⁷ Retraite Québec rapporte cependant qu'en 2022, près de la moitié des participants n'avaient versé aucune cotisation, un nombre qui croît chaque année. Cet état de fait n'a pas d'impact sur les analyses de la section 5, qui utilisent des données fiscales individuelles portant sur les cotisations.

Tableau 1 Évolution du RVER 2015-2024

Année	Employeurs	Participants	Régimes	Actifs (M\$)
2015	1 373	9 168	9	3,8
2016	5 302	32 941	9	18,2
2017	9 733	71 547	10	61,5
2018	11 882	90 820	10	119,2
2019	12 368	102 033	10	211,2
2020	12 558	104 719	10	294,2
2021	11 695	97 113	9	304,8
2022	11 932	99 737	9	407,3
2023	12 277	102 704	9	425,9
2024	12 265	104 765	9	532,9

Source : Rapports de gestion de Retraite Québec 2015 à 2024.

Il est intéressant de comprendre les raisons qui pourraient pousser certaines entreprises à choisir un REER collectif plutôt qu'un RVER. Pour l'employeur, bien que moins dispendieux en principe, un RVER serait légèrement plus lourd administrativement, en partie à cause de l'adhésion automatique de chaque employé et de la réinscription obligatoire tous les deux ans pour ceux ayant renoncé au RVER. En bout de piste, l'épargne qui irait dans un REER collectif dont la mise en place a été suscitée par la Loi RVER se retrouve sur la même ligne de la déclaration de revenu que les cotisations d'employé au RVER, aux RPAC fédéraux et au REER individuel. Donc, cette réponse des employeurs qui offriraient un REER collectif auquel les travailleurs cotiseraient des suites de la Loi RVER est captée par une mesure d'épargne globale dans les comptes enregistrés. Nous évaluerons aussi s'il y a une réponse au niveau des RPA. Nous appelons ces effets provenant de l'offre de régimes alternatifs au RVER les effets indirects de la Loi RVER, par le biais des employeurs. Le Tableau suivant résume les différentes informations que nous pouvons colliger sur la couverture des travailleurs du secteur privé au Québec en croisant les données de Statistique Canada, du *Portrait du marché de la retraite* et de Retraite Québec.

Tableau 2 Couverture des RPA, RVER et REER collectifs

	2010	2015	2018	2022
TOTAL TRAVAILLEURS SECTEUR PRIVÉ	2 558 300	2 645 100	2 795 100	2 866 100
RPA	484 066	492 260	495 925	538 377
	18,9%	18,6%	17,7%	18,8%
RVER	0	9 168	90 820	99 737
	0,0%	0,3%	3,2%	3,5%
REER COLLECTIF	550 000		679 000	
	21,5%		24,3%	
AUCUNE	1 524 234		1 529 355	
	59,6%		54,7%	

Source : Les données sur le nombre de travailleurs du secteur privé proviennent de Statistique Canada, Tableau 14-10-0027-01; celles sur les RPA du Tableau 11-10-0094-01. Les données sur le RVER proviennent des rapports annuels de gestion de Retraite Québec, tandis que le *Portrait du marché de la retraite* de Retraite Québec, 2010 et 2018 rapporte les chiffres sur le REER collectif.

Comment estimer l'effet de la Loi RVER? Il est difficile d'exploiter le contraste en termes de nombre d'employés entre les firmes soumises à la Loi RVER. L'adhésion à la loi semble être progressive. L'organisme responsable de sanctionner les employeurs fautifs à l'égard de la Loi RVER est la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST). Cet organisme ne reçoit et ne récolte aucune donnée sur ces régimes. La conformité repose sur la dénonciation par plainte, un facteur pouvant fortement limiter l'adhésion des entreprises visées. L'approche québécoise en matière de conformité semble donc avoir été une approche d'accompagnement plutôt que punitive. Seulement les deux tiers des « entreprises visées » offraient un quelconque régime d'épargne-retraite selon le *Portrait du marché de la retraite* au 31 décembre 2018.¹⁸ Alors que la conformité approchait les 100% chez les entreprises de 50 employés et plus, elle demeurait imparfaite chez les plus petits employeurs, qui forment une grande proportion des employeurs au Québec. Ainsi, il est peu probable que le nombre

¹⁸ Les « entreprises visées » sont celles ayant 5 employés salariés ou plus. Notons toutefois qu'au 31 décembre 2018, l'obligation d'offrir un régime n'était effective que pour les employeurs de 10 employés ou plus, celle-ci ayant été reportée à une date ultérieure pour les employeurs de 5 à 9 employés. Tout de même, selon l'enquête de Retraite Québec dont les résultats sont rapportés dans la publication en référence, à peine plus des 4/5 (82,3%) des entreprises de 20 à 49 employés et moins des deux tiers (63,4%) celles de 10 à 19 employés disaient offrir un régime d'épargne pour la retraite.

d'employés dans une entreprise permette un contraste utile pour l'analyse empirique, par exemple en utilisant des techniques de régression par discontinuité. Willingham (2024) en vient à la même conclusion dans le cas des États-Unis.

Par ailleurs, outre le contraste entre le Québec et le reste du Canada, un autre plus prometteur est celui avec les travailleurs au Québec qui ne sont en principe pas affectés par la Loi RVER. On en compte deux groupes. D'abord, plusieurs travailleurs dans des entreprises de juridiction fédérale, notamment les institutions financières, ne sont pas assujettis à la Loi RVER mais plutôt à la loi régissant les RPAC fédéraux. Deuxièmement, les employés du secteur public, soit fédéral ou provincial, sont couverts à plus de 90% par des régimes à prestations déterminées et ne devraient donc pas être affectés par la loi. On peut donc estimer l'effet total sur l'épargne enregistrée induit par la Loi RVER par le biais de ce contraste additionnel.

4. Les données

Pour cette analyse, nous pouvons compter sur la Banque de données administratives longitudinales (DAL) de Statistique Canada. La DAL est un sous-échantillon du formulaire fiscal T1FF (déclarations de revenus fédérales liées au niveau des familles), qui compile de l'information provenant des déclarations de revenus fédérales de 20% des particuliers canadiens tout en permettant de suivre ces derniers dans le temps. Nous avons donc accès à de l'information fiscale détaillée sur un grand échantillon représentatif de la population canadienne.

Dans le cadre de cette analyse, nous nous concentrons sur la période allant de 2011 à 2022.¹⁹ Cette fenêtre nous permet d'observer plusieurs années avant et après l'introduction des RVER en 2014. Nous commençons en 2011 afin de minimiser les distorsions causées par la crise financière de 2008, qui pourraient avoir varié d'une province à l'autre (rendant les comparaisons invalides).

Tel que mentionné, il n'existe pas de données directement accessibles sur les cotisations au RVER. Nous imposons plusieurs restrictions à l'échantillon afin de viser une population susceptible d'avoir été affectée (« traitée ») par la Loi RVER au Québec; nous appliquons les mêmes critères pour le reste du Canada. On débute en éliminant les contribuables de moins de 28 ans et de plus de 59 ans, afin de se concentrer sur la population en âge de travailler entre 2014 et 2022, et en s'assurant que ces répondants soient présents dans les données en 2011, 2012 et 2013 (nous conservons donc les individus âgés de 25 à 56 ans en 2011 et présents pour ces 3 années). On exclut les personnes couvertes par un RPA à au moins un moment durant la période

¹⁹ 2022 est la dernière année qui nous est rendue disponible au moment de réaliser les calculs.

précédant l'introduction de la Loi RVER (2011 à 2013)²⁰ puisque celles-ci ne risquent pas d'être affectées par la Loi RVER. On exclut également les observations (personnes-année) ayant rapporté plus d'un formulaire T4 dans l'année²¹ et toutes celles déclarant un revenu de travail autonome, étant donné que ces personnes sont probablement moins susceptibles d'avoir cumulé au moins un an de service continu dans un emploi salarié pendant l'année. De plus, pour les travailleurs autonomes, l'adhésion à un RVER est possible mais volontaire. Finalement, on exclut les personnes ayant moins de 10 000\$ de revenu d'emploi au T4 dans l'année (en \$ de 2022), car il est peu probable qu'elles aient travaillé durant l'année entière. L'échantillon qui en résulte représente 8,9 millions d'observations (personnes-année) susceptibles d'avoir été touchées par l'introduction des RVER-RPAC au Canada.

Nous considérons deux mesures de l'épargne dans notre analyse : la proportion de cotisants au REER/RVER-RPAC et le taux de cotisation à ces véhicules. Les cotisations d'employé au RVER et au RPAC sont incluses à la ligne 20800 du formulaire T1, ce qui implique qu'elles ne sont pas différenciables des cotisations au REER (individuel ou collectif).²² Nous utilisons cette ligne pour identifier les cotisants au REER (individuel ou collectif)/RVER-RPAC dans une année donnée.²³ Nous estimons ensuite la valeur de la cotisation en exprimant le montant net cotisé (cotisations moins retraits) en proportion du revenu de travail brut (T4) de l'individu dans l'année.²⁴ Par le biais de la DAL, nous avons également accès aux cotisations et aux retraits faits des CELI. Nous faisons usage de ces données afin de voir si sur la même période on observe des variations au sein de ce type de compte. Dans l'analyse qui suit, qui adopte une approche en différences, nous nous intéressons au Québec - où il n'y a que des RPAC fédéraux - par rapport aux autres provinces, et la participation aux RPAC fédéraux est exclue de notre « groupe traité »

²⁰ Sauf s'ils travaillent dans l'administration publique (code d'industrie SCIAN 91). Nous utilisons deux mesures – imparfaites – pour identifier les personnes couvertes par un RPA : la présence d'un « facteur d'équivalence » (ligne 20600) ou d'une cotisation à un RPA (ligne 20700) pour une année donnée.

²¹ On tente ainsi d'exclure les personnes changeant d'emploi. Le décompte d'employés utilisé pour déterminer l'obligation d'offrir le RVER ou un régime équivalent ne touchent que les employés avec une année de service continu.

²² La ligne 20800 inclut à la fois les cotisations de l'employé et « de l'employeur » au REER collectif, puisque ces dernières sont faites au nom de l'individu (et ajoutées à son revenu).

²³ Dans la déclaration de revenus (T1), la ligne 20800 correspond au montant effectivement *déduit* dans l'année par le contribuable. Tout comme la DAL elle-même et Statistique Canada, nous traitons ce montant comme étant le montant total *cotisé* dans l'année au nom du contribuable dans les différents régimes concernés (REER, RVER, RPAC). Il apparaît peu probable que cette distinction puisse causer un souci dans notre analyse : étant donné notre approche en différences, il faudrait pour cela que l'écart entre les deux notions – certainement minime pour la vaste majorité des contribuables – varie dans le temps.

²⁴ Afin de limiter l'impact que les valeurs extrêmes peuvent avoir sur nos résultats, on remplace (*winsorize*) les valeurs au-dessous du 2^e (au-dessus du 98^e) centile par la valeur du 2^e (98^e) centile.

(qui exclut les employés sous juridiction fédérale). Nous référons donc ci-après aux seuls changements aux cotisations « REER/RVER ».

5. Évaluation empirique

Nous utilisons deux stratégies empiriques pour estimer l'effet de la Loi RVER sur l'épargne enregistrée. D'abord, nous utilisons une stratégie en double différence qui exploite le contraste entre les travailleurs du Québec et ceux du reste du Canada. Ensuite, nous proposons un raffinement de cette stratégie qui utilise une triple différence en utilisant non seulement le contraste entre provinces, mais aussi celui entre les travailleurs « à risque » d'être affectés par la Loi RVER et ceux qui ne le sont pas, soit parce qu'ils travaillent dans le secteur public ou parce qu'ils travaillent pour un employeur sous juridiction fédérale.

Double différence

La Loi RVER a été mise en œuvre graduellement, à partir de 2014 jusqu'à sa pleine application fin 2017 (la première date-butoir était fin 2016; à ce jour, les employeurs comptant 5 à 9 salariés ne sont pas soumis à l'obligation d'offrir un régime). Pendant ce temps, la loi fédérale sur les RPAC a permis à plusieurs provinces de conclure des accords pour mettre en œuvre les RPAC provinciaux. Les accords avec les provinces sont signés en général après 2016 et l'Ontario est la première dans notre fenêtre d'observation à avoir mis en vigueur les RPAC. Donc, une stratégie de double différence (DD) isole principalement l'effet différencié de la Loi RVER par rapport à la mise en place des RPAC dans les autres provinces. Nous avons vu que l'approche pour la surveillance de l'application de la loi a été d'accompagner les entreprises plutôt que de les sanctionner. Ainsi, nous utilisons une approche qui permet à l'effet en double différence de varier dans le temps après 2014. Dénotons $y_{i,t}$ la variable d'intérêt du contribuable i dans l'année t pour mesurer l'impact de la Loi RVER (présence d'une cotisation, qui permet de calculer la proportion de cotisants; ou montant cotisé en % du revenu de travail, qui permet d'obtenir un taux de cotisation); $year_t$ des variables indicatrices d'effets temps; et qc_i une variable binaire indiquant si le contribuable est au Québec. Une spécification de double différence est donnée par le modèle de régression suivant :

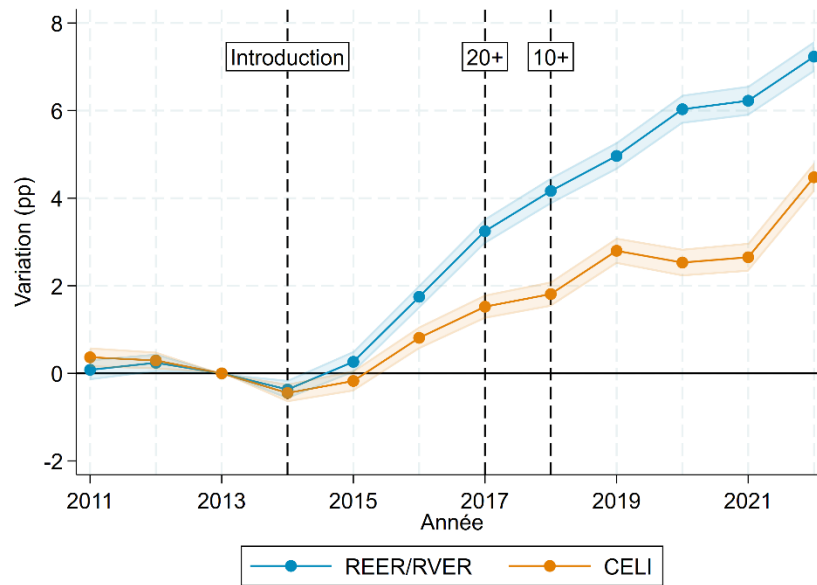
$$y_{i,t} = \alpha + \sum_{t \neq 2013} year_t + qc_i + \sum_{t \neq 2013} \delta_t (year_t \times qc_{i,t}) + \varepsilon_{i,t}$$

où $\epsilon_{i,t}$ est un terme d'erreur. L'hypothèse que les paramètres δ_t sont nuls avant 2013 (année de référence pré-Loi RVER) permet de tester l'hypothèse des tendances parallèles qui ne doit pas être rejetée pour interpréter l'effet observé après l'introduction de la Loi RVER (les δ_t après 2014) comme étant dû à la Loi RVER (par rapport aux autres initiatives au Canada). Nous calculons les écarts-types en prenant en considération l'autocorrélation entre les observations portant sur un même contribuable.

Nous présentons premièrement à la Figure 1 les effets pour la proportion de cotisants au REER/RVER en DD. La variation qu'on présente est pour le Québec relativement au reste du pays et à l'année 2013. Les effets sont interprétables en points de pourcentage (pp) et nous présentons les intervalles de confiance à 95%. Afin d'établir un niveau de comparaison pour ces effets, notons que la proportion de cotisants était de 46% au Québec en 2013. Le graphique montre une période stable précédant la mise en œuvre de la Loi RVER, suivie d'une forte hausse de la proportion de cotisants au Québec. Le test conjoint permet de tester l'hypothèse des tendances parallèles et la statistique indique un niveau de confiance tout juste assez élevé pour ne pas rejeter l'hypothèse nulle (p-value = 0,06). Il faut donc être prudent avec l'interprétation.

On observe un effet croissant dans le temps sur la proportion de cotisants; celle-ci augmente plus rapidement au Québec que dans le reste du Canada des suites de la Loi RVER. Les effets culminent à une hausse de 7 pp de la proportion de cotisants. Ainsi, il s'agit d'une hausse de 15% par rapport au niveau observé avant l'introduction de la Loi RVER (7% divisé par 46%). Le graphique présente également la variation dans la proportion de cotisants au CELI. On y observe aussi une variation positive, significative et croissante dans le temps. Cela peut sembler surprenant considérant que la réforme n'affecte pas directement les CELI. Le test conjoint sur l'hypothèse des tendances parallèles nous permet ici de rejeter l'hypothèse nulle (p-value = 0,002). Ainsi, il pourrait y avoir une tendance pour laquelle nous ne contrôlons pas au Québec concernant une épargne CELI qui augmente plus rapidement que dans le reste du Canada.

Figure 1 : Variation de la proportion de cotisants à l'épargne enregistré REER/RVER et au CELI au Québec, par rapport au reste du Canada et à l'année 2013 (double différence)

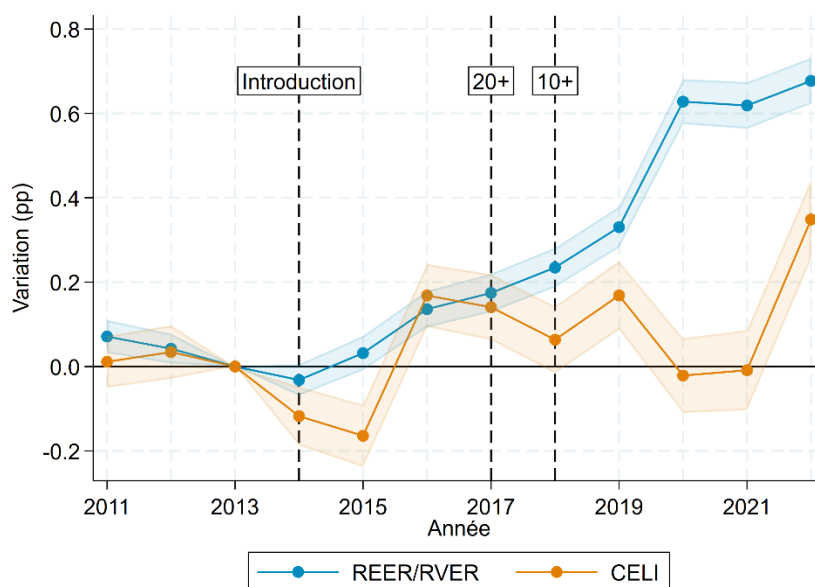


Source : DAL de Statistique Canada, 2011-2022; et calculs des auteurs.

Note : Les zones ombragées autour des traits montrent les intervalles de confiance à 95%. Tests conjoints d'hypothèse des tendances parallèles : p-value de 0,06 pour les REER/RVER et de 0,002 pour les CELI. Les lignes pointillées marquent la mise en œuvre de la Loi RVER, où l'identifiant 20+ dénote le moment où offrir un régime devient obligatoire pour les employeurs de 20 employés et plus, et similairement pour 10+.

Qu'en est-il du taux de cotisation? La Figure 2 montre une variation positive et significative dans le taux d'épargne REER/RVER au Québec qui atteint plus de 0,6 pp, soit une hausse de plus de 20% par rapport à un taux de référence de 3,3% en 2013. Le taux de cotisation au CELI varie significativement dans le temps, mais ne semble pas suivre une tendance particulière comme c'était le cas pour la proportion de cotisants.

Figure 2 : Variation du taux de cotisation au REER/RVER et au CELI au Québec, par rapport au reste du Canada et à l'année 2013 (double différence)



Source : DAL de Statistique Canada, 2011-2022; et calculs des auteurs.

Note : Les zones ombragées autour des traits montrent les intervalles de confiance à 95%. Tests conjoints d'hypothèse des tendances parallèles : p-value de 0,002 pour les REER/RVER et de 0,546 pour les CELI. Les lignes pointillées marquent la mise en œuvre de la Loi RVER, où l'identifiant 20+ dénote le moment où offrir un régime devient obligatoire pour les employeurs de 20 employés et plus, et similairement pour 10+.

Les résultats de l'estimation par double différence suggèrent que tant au niveau de la proportion de cotisants que du taux de cotisation, il semble y avoir une augmentation de l'épargne au Québec relativement au Canada. Toutefois, la tendance similaire observée pour la proportion de cotisants au CELI, avec peu de mécanismes probables découlant de la Loi RVER, suggère qu'il faut être prudent avec cette stratégie d'identification. Par ailleurs, les données semblent suggérer une faiblesse au niveau de l'hypothèse des tendances parallèles. Nous considérons donc une stratégie en triple différence pour prendre en compte des tendances séculaires au Québec en termes d'épargne qui ne seraient pas captées.

Triple différence

Afin d'effectuer une troisième différence (DDD), il nous faut cibler un groupe qui n'a pas été affecté par l'introduction des RVER. À cette fin, nous regroupons les personnes 1) travaillant dans

un secteur de compétence fédérale²⁵ (puisque la Loi RVER ne s'applique pas à eux); et 2) les personnes employées dans l'administration publique.²⁶ Les travailleurs de l'administration publique sont très largement couverts par des RPA (voir p.ex. Dostie et Morris, 2025), faisant en sorte qu'ils risquent peu d'être affectés par la loi. L'ajout de ce « groupe contrôle » nous permet de neutraliser les dynamiques d'épargne qui pourraient n'exister qu'au sein de la province, sous l'hypothèse que ces dynamiques soient partagées par les employés de notre groupe contrôle et de notre groupe potentiellement « traité » par l'entrée en vigueur de la loi. Nous augmentons donc le modèle en double différence d'une troisième différence. L'équation ci-bas montre la spécification utilisée. Les effets d'intérêt sont maintenant captés par les coefficients λ_t après 2013. Nous pouvons toujours tester l'hypothèse des tendances parallèles à l'aide des coefficients λ_t avant 2013. La stratégie d'identification consiste à regarder si la différence d'épargne entre les individus visés et ceux dans le groupe contrôle a augmenté plus rapidement au Québec qu'ailleurs au Canada.

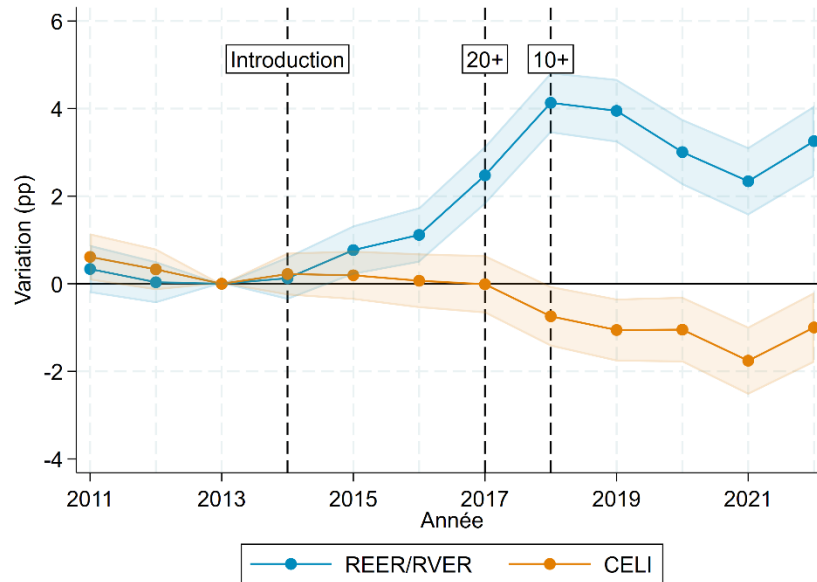
$$\begin{aligned}
 y_{i,t} = & \alpha + \sum_{t \neq 2013} \beta_t \times year_t + qc_i + pub_i + \gamma(qc_i \times pub_i) \\
 & + \sum_{t \neq 2013} \delta_t(year_t \times qc_i) + \sum_{t \neq 2013} \theta_t(year_t \times pub_i) \\
 & + \sum_{t \neq 2013} \lambda_t(year_t \times qc_i \times pub_i) + \varepsilon_{i,t}
 \end{aligned}$$

On rapporte à la Figure 3 la variation en DDD de la proportion de cotisants. On isole une hausse significative du taux de cotisants au REER/RVER au Québec relativement au reste du pays et aux secteurs d'emploi public et de compétences fédérales. La hausse atteint 4 pp en 2019, un effet plus modéré que celui en DD de la Figure 1 (l'effet moyen sur la période 2017+ est de 3 pp). Cette hausse représente une augmentation de 10% relativement à la fraction de cotisants au Québec dans le groupe potentiellement traité en 2013. Il est intéressant de remarquer que la troisième différence a fortement neutralisé la variation observée dans le CELI, qui prend ici plutôt une légère pente négative. On n'obtient ici aucune tendance pré-réforme, ce qui suggère le respect de l'hypothèse des tendances parallèles énoncée plus haut. Le résultat de test formel ne rejette pas l'hypothèse nulle à des seuils conventionnels (p-value = 0,398).

²⁵ On isole ici les codes SCIAN 521 (banque centrale), 522 (banques), 481-483 (transport aérien, ferroviaire et maritime), 517 (télécommunications) et 491 (poste).

²⁶ Code d'industrie SCIAN 91.

Figure 3 : Variation de la proportion de cotisants au REER/RVER et au CELI au Québec, par rapport au reste du Canada, à l'année 2013 et aux secteurs fédéraux et de l'administration publique (triple différence)

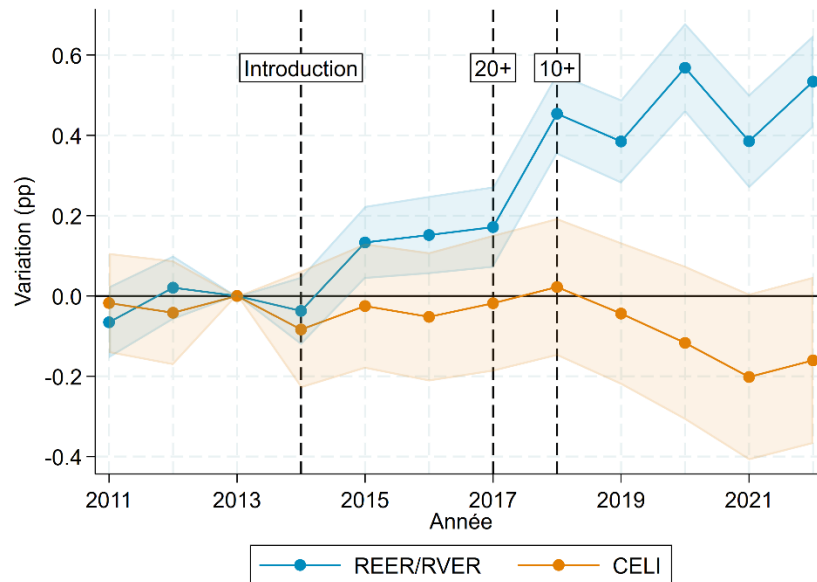


Source : DAL de Statistique Canada, 2011-2022; et calculs des auteurs.

Note : Les zones ombragées autour des traits montrent les intervalles de confiance à 95%. Tests conjoints d'hypothèse des tendances parallèles : p-value de 0,398 pour les REER/RVER et de 0,080 pour les CELI. Les lignes pointillées marquent la mise en œuvre de la Loi RVER, où l'identifiant 20+ dénote le moment où offrir un régime devient obligatoire pour les employeurs de 20 employés et plus, et similairement pour 10+.

La Figure 4 présente la variation du taux de cotisation en proportion du revenu d'emploi en DDD. On y voit une hausse du taux d'épargne dans le REER/RVER qui atteint 0,6 pp du revenu d'emploi, soit une hausse de 15% relativement au taux d'épargne des Québécois employés dans le secteur privé en 2013. L'effet moyen sur la période 2017+ est de 0,4 pp. On remarque encore une fois que la dynamique du CELI disparaît avec la méthode de triple différence (DDD). Le résultat de test formel ne rejette pas l'hypothèse nulle, mais à un seuil qui demeure limite (p-value = 0,102).

Figure 4 : Variation du taux de cotisation au REER/RVER et au CELI au Québec, par rapport au reste du Canada, à l'année 2013 et aux secteurs fédéraux et de l'administration publique (triple différence)



Source : DAL de Statistique Canada, 2011-2022; et calculs des auteurs.

Note : Les zones ombragées autour des traits montrent les intervalles de confiance à 95%. Tests conjoints d'hypothèse des tendances parallèles : p-value de 0,102 pour les REER/RVER et de 0,816 pour les CELI. Les lignes pointillées marquent la mise en œuvre de la Loi RVER, où l'identifiant 20+ dénote le moment où offrir un régime devient obligatoire pour les employeurs de 20 employés et plus, et similairement pour 10+.

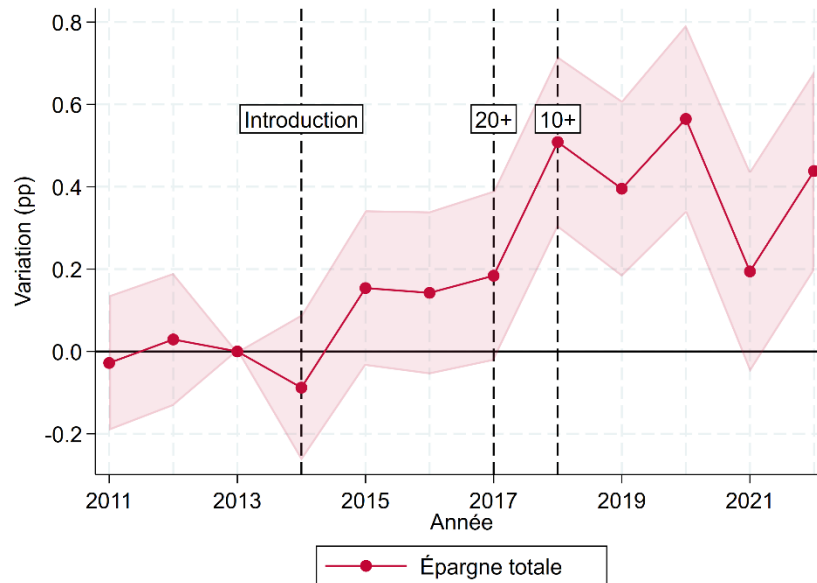
Nos résultats en DDD illustrent clairement une variation significative et positive au niveau de l'épargne dirigée dans le REER/RVER au Québec. Cette variation positive touche à la fois la proportion d'épargnants et le taux d'épargne. Ces résultats suggèrent que la Loi RVER a contribué à augmenter l'épargne enregistrée.

Effet d'éviction : est-ce que les cotisations totales aux véhicules enregistrés ont augmenté?

Nos mesures d'épargne dans le REER sont inclusives : elles incluent à la fois les cotisations au REER et au RVER. Ceci implique que les effets positifs que nous rapportons sont des effets nets au sein du REER. Les figures 3 et 4 présentent toutefois de faibles baisses au niveau du CELI. Il est donc possible qu'une partie de la hausse qu'on associe au REER/RVER provienne de

cotisations qui seraient allées dans un CELI en l'absence de la Loi RVER. Une manière d'évaluer l'impact plus global de la réforme est de considérer une mesure unifiée de l'épargne enregistrée, qui combine à la fois le REER/RVER et le CELI. Nous faisons ici la somme des cotisations nettes dans chacun de ces véhicules, que nous exprimons en fonction du revenu d'emploi. La Figure 5 présente ces résultats, qui sont très similaires à ceux de la Figure 4 combinés.²⁷ Cela semble confirmer que les effets que l'on présente ne sont pas invalidés par un fort mécanisme d'éviction. L'effet moyen, une fois l'obligation en vigueur (2017), est toujours de 0,4 pp.

Figure 5 : Variation du taux de cotisation dans l'épargne enregistrée (REER/RVER et CELI) au Québec, par rapport au reste du Canada, à l'année 2013 et aux secteurs fédéraux et à l'administration publique (triple différence)



Source : DAL de Statistique Canada, 2011-2022; et calculs des auteurs.

Note : Les zones ombragées autour des traits montrent les intervalles de confiance à 95%. Tests conjoints d'hypothèse des tendances parallèles : p-value de 0,758. Les lignes pointillées marquent la mise en œuvre de la Loi RVER, où l'identifiant 20+ dénote le moment où offrir un régime devient obligatoire pour les employeurs de 20 employés et plus, et similairement pour 10+.

²⁷ Le trait de la Figure 5 diffère légèrement de la somme des deux traits de la Figure 4 en raison de la procédure utilisée pour la gestion des valeurs extrêmes (*winsorization*).

Effets d'éviction ou effet indirect par le biais du REER collectif?

Les résultats des sections précédentes suggèrent que la Loi RVER a eu un effet positif sur l'épargne au Québec. Deux interprétations sont possibles pour comprendre les mécanismes. D'abord, il est possible que la loi ait eu un impact sur l'offre d'autres véhicules d'épargne pour la retraite. Donc, il y a un effet direct par le biais du RVER et un effet indirect par le biais des autres régimes d'employeur, notamment le REER collectif. L'autre explication est qu'il n'y a pas d'effets indirects à travers les autres régimes d'employeur mais qu'il y a des épargnants au RVER qui sont sophistiqués et réduisent leurs cotisations ailleurs. Selon les deux interprétations, on peut faire une décomposition des effets sans nécessairement pouvoir trancher sur le mécanisme à l'œuvre. On peut tout de même évaluer la plausibilité des deux interprétations.

Pour calibrer cette décomposition, nous utilisons 2018 comme année de référence puisque celle-ci incorpore toutes les obligations liées aux RVER (à leur niveau actuel) tout en évitant les distorsions pandémiques. Retraite Québec rapporte qu'en 2018, les travailleurs participants au RVER ont cotisé 63M\$, soit une cotisation moyenne par travailleur de 694\$ (63M\$ sur 90 820 participants; voir Tableau 2). Or l'effet total sur le taux de cotisation que nous avons obtenu en DDD pour 2018 est de 0,5 pp (Figure 5). Le revenu de travail moyen de l'échantillon traité en 2018 était de 71 400\$. Donc, la cotisation moyenne induite au REER/RVER est de 357\$ ($0,005 \times 71\ 400$), soit moins que les 694\$ de cotisation moyenne au RVER pour les participants.

En 2018, nous déduisons de Statistique Canada (Tableau 2, plus haut) qu'il y avait 2,3M travailleurs du secteur privé au Québec n'ayant pas de RPA. La part de ces travailleurs étant couverts par un RVER était donc de 4%. Supposons que l'effet vient entièrement de ces 4% de travailleurs sans RPA ayant un RVER. Supposons qu'il y a deux types d'épargnants, les passifs et les sophistiqués. Les passifs épargnent 694\$ de plus à travers le RVER alors que les sophistiqués vont complètement compenser l'épargne au RVER en réduisant d'un montant équivalent leur cotisation au REER. Ainsi on a

$$357\$ = (\text{part passifs}) \times 694\$ + (1 - \text{part passifs}) \times 0\$$$

ce qui donne seulement 51% d'épargnants passifs et 49% de sophistiqués. Puisque nous n'avons pas vu un effet négatif important au niveau des cotisations au CELI, il nous apparaît surprenant que cette seconde part soit aussi importante. Il faut noter aussi que supposer un effet non-négatif sur les épargnants sophistiqués (ils ne réduisent pas l'épargne totale) place une borne d'au plus 40% sur le nombre d'épargnants passifs. Ceci ne semble pas en phase avec la littérature sur l'épargne. Par exemple, Chetty et al. (2014) estiment dans le cas du Danemark que plus de 85% des épargnants sont passifs. Une interprétation alternative est possible.

Supposons plutôt qu'il n'y a pas d'effet d'éviction chez ceux ayant un RVER (ils ne réduisent pas leur épargne ailleurs). Il n'y a donc que des travailleurs qui épargnent passivement dans ce groupe. Si on suppose des épargnants au RVER qui sont passifs, on peut donc déduire à

partir de ce calcul la taille de l'effet indirect à travers le REER collectif en utilisant l'équation suivante :

Cotisation totale moyenne REER/RVER = (% travailleurs participants au RVER) X (Cotisation moyenne au RVER) + (% travailleurs non participants au RVER) X (Cotisation moyenne au REER)

Le côté gauche est l'effet DDD, soit 357\$. Nous connaissons la fraction des travailleurs du groupe cible couvert par le RVER ainsi que la cotisation moyenne au RVER. On peut donc trouver la cotisation moyenne au REER par ceux n'étant pas couverts par le RVER mais étant néanmoins affectés par la Loi RVER. Ceci donne un effet indirect de 343\$ par travailleur non-couvert par un RVER alors que l'effet direct était de 694\$. Cependant, la fraction des travailleurs couverts par un REER collectif n'a augmenté que de 3 pp entre 2010 et 2018. Si l'effet indirect venait seulement de ce groupe, cela impliquerait une augmentation des cotisations au REER de 11 133\$ par travailleur en moyenne (334\$/3%).

Il faut donc s'en remettre à un effet combiné des deux interprétations. L'augmentation de la couverture par le REER collectif ne semble pas suffisante pour expliquer l'effet moyen qui est moindre que le montant moyen des cotisations au RVER. Il y a probablement eu à la fois un effet d'éviction du côté du REER et une augmentation des cotisations par le biais du REER collectif. Avec les données disponibles, il est cependant impossible d'aller plus loin.

Effet indirect à travers les RPA

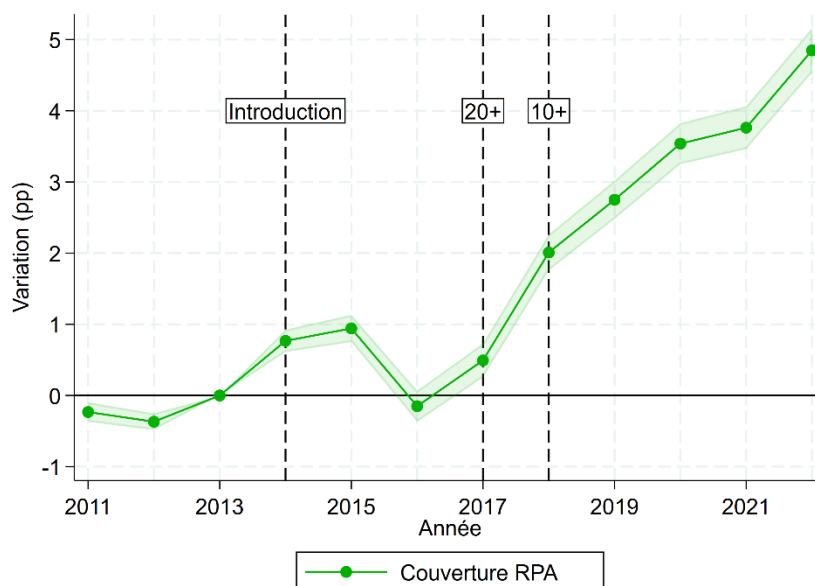
La section précédente s'attarde à décomposer l'effet qu'on obtient à la ligne REER/RVER-RPAC de la déclaration de revenu entre deux avenues possibles : le RVER et le REER collectif (les RPAC, peu populaires, se retrouvant dans le « groupe contrôle »). Suivant la réforme, une autre avenue de réaction s'offre aux employeurs : celle de la mise en place d'un RPA. Ce substitut est plus éloigné du RVER que le REER collectif puisqu'il est généralement plus coûteux à mettre en place et accompagné de cotisations de l'employeur. Tout de même, il est possible que face à l'obligation d'offrir un régime certains employeurs aient penché en faveur de cette option.

Nous pouvons observer la participation à un RPA dans la DAL (voir note 20). Nous présentons l'évolution de la prévalence des RPA dans le temps au Québec relativement au reste du Canada en DD. Puisque notre échantillon est restreint aux personnes qui n'étaient pas couvertes par un RPA sur la période 2011-13²⁸, on ne peut accorder qu'une importance limitée à la période précédant la réforme (*pre-trend*) sur le graphique. Tout de même, la Figure 6 montre qu'il existe dans notre échantillon une forte hausse relative de la proportion de travailleurs couverts par un RPA au Québec. La hausse se creuse dans les années 2017 et suivantes pour

²⁸ Sauf pour les employés du secteur public et ceux sous juridiction fédérale.

atteindre 5 pp en 2022. Ce résultat suggère que l'introduction de la Loi RVER peut avoir eu un impact positif sur la couverture par RPA, impliquant que l'effet total de la réforme est potentiellement plus important encore que celui qu'on estime directement par la ligne REER / RVER / RPAC de la déclaration de revenu. Il serait pertinent d'estimer l'effet net sur l'épargne, en incluant les régimes PD et CD et en particulier les cotisations des employeurs.

Figure 6 : Variation de la proportion de personnes couvertes par un RPA au Québec, par rapport au reste du Canada et à l'année 2013 (double différence)



Source : DAL de Statistique Canada, 2011-2022; et calculs des auteurs.

Note : Les zones ombragées autour des traits montrent les intervalles de confiance à 95%. Les lignes pointillées marquent la mise en œuvre de la Loi RVER, où l'identifiant 20+ dénote le moment où offrir un régime devient obligatoire pour les employeurs de 20 employés et plus, et similairement pour 10+.

Qui sont les travailleurs qui réagissent davantage?

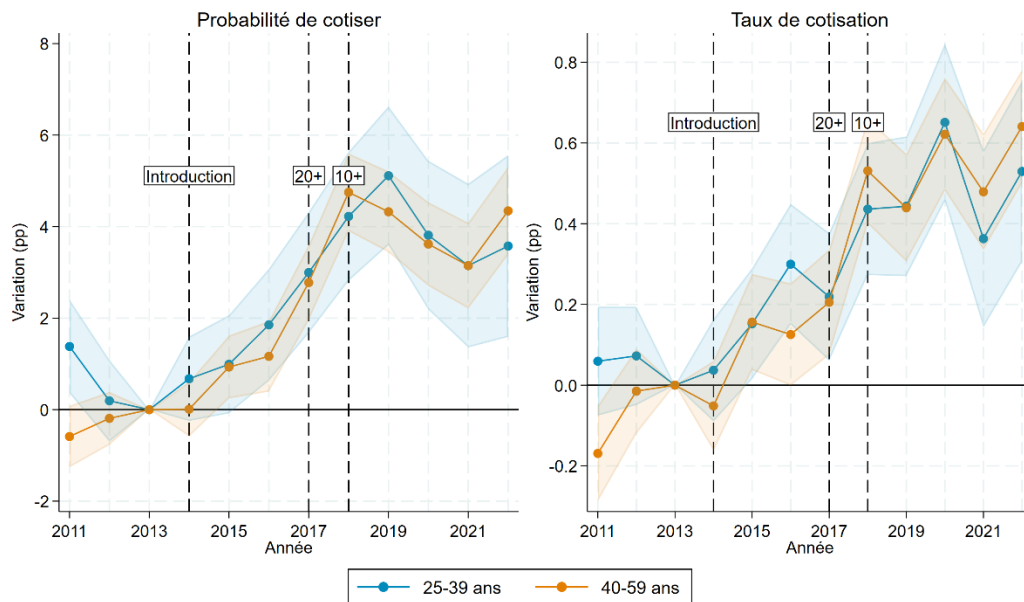
L'effet de la Loi RVER a-t-il été marqué chez certains groupes en particulier? Au-delà de la question descriptive, il y a un enjeu normatif. En effet, une augmentation de l'épargne chez des groupes qui ont déjà une couverture importante des régimes publics à la retraite n'est peut-être pas souhaitable. De plus, le traitement fiscal du REER et du RVER est plus désavantageux pour les contribuables à revenus faibles puisque les retraits après l'âge de 65 ans risquent de réduire les prestations de SRG, ce qui augmente le taux marginal effectif d'imposition sur le retrait par rapport à celui au moment de la cotisation. Boyer et al. (2022) montrent que le CELI est

probablement plus avantageux pour ces groupes mais que les contribuables ont de la difficulté à comprendre ces mécanismes. Nous considérons trois décompositions : une au niveau de l'âge, une autre au niveau du sexe et la dernière au niveau du revenu. Celle au niveau de l'âge permet de voir si la Loi RVER a un effet plus tôt dans le cycle de vie ou plus tard, dans la phase où les travailleurs sont plus susceptibles d'avoir une marge de manœuvre en termes d'épargne. L'épargne tôt dans le cycle de vie permet des rendements composés sur une plus longue période, mais a potentiellement un coût d'opportunité plus élevé parce que ces travailleurs ont peut-être moins de marge de manœuvre pour épargner et font face à des dépenses importantes. Le contraste en termes de sexe est intéressant. Puisque les femmes vivent plus longtemps que les hommes en moyenne, elles pourraient avoir un besoin d'épargne plus élevé. Finalement, le contraste en termes de revenu permet de juger si ce sont effectivement les plus hauts revenus – ceux ayant une couverture plus faible des régimes publics et ne faisant pas face aux désincitatifs de la récupération du SRG – qui épargnent davantage des suites de la mise en place de la Loi RVER.

Pour la décomposition par groupe d'âge, nous avons séparé l'échantillon en deux : les individus de moins de 40 ans (ayant donc entre 25 et 39 ans) et ceux au-dessus (40-59 ans). Nous estimons à nouveaux nos modèles en DDD pour chacun des groupes, et contrastons les résultats à la Figure 7. Nous n'isolons aucune variation distincte entre ces groupes, suggérant que la loi les a affectés d'une manière similaire.²⁹

²⁹ Un possible comportement de « rattrapage de l'épargne avec l'âge » qui aurait changé dans le temps aurait été capté par la décomposition par groupes d'âge et aurait été visible une fois faite la différence entre la période post réforme et l'année 2013. L'effet de composition de la population – qui vieillit – est capté par la décomposition par groupe. Rappelons par ailleurs que les 60 ans et plus sont exclus de nos analyses.

Figure 7 : Variation de la proportion de cotisants (gauche) et du taux de cotisation (droite) au REER/RVER en DDD au Québec, par rapport au reste du Canada, à l'année 2013 et aux secteurs fédéraux et à l'administration publique (triple différence) par groupe d'âge

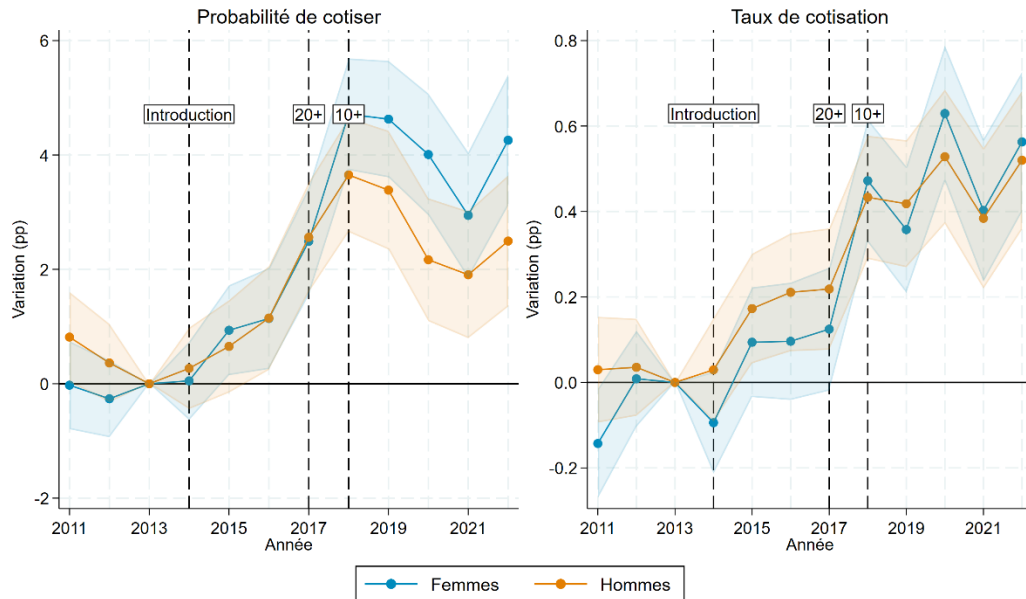


Source : DAL de Statistique Canada, 2011-2022; et calculs des auteurs.

Note : Les zones ombragées autour des traits montrent les intervalles de confiance à 95%. Tests conjoints d'hypothèse des tendances parallèles : p-value de .013 pour la probabilité de cotiser au REER/RVER chez les 25-39 ans, .215 chez les 40-59; pour le taux de cotisation la p-value est de .483 chez les 25-39 et de .005 chez les 40-59. Les lignes pointillées marquent la mise en œuvre de la Loi RVER, où l'identifiant 20+ dénote le moment où offrir un régime devient obligatoire pour les employeurs de 20 employés et plus, et similairement pour 10+.

Nous présentons ensuite la décomposition par sexe à la Figure 8. On remarque une probabilité de cotiser légèrement plus élevée chez les femmes que chez les hommes (la différence entre les sexes est significative aux années 2020 et 2022). Ceci ne semble toutefois pas s'être traduit en une hausse plus marquée du taux de cotisation.

Figure 8 : Variation de la proportion de cotisants (gauche) et du taux de cotisation (droite) au REER/RVER en DDD au Québec, par rapport au reste du Canada, à l'année 2013 et aux secteurs fédéraux et à l'administration publique (triple différence), par sexe

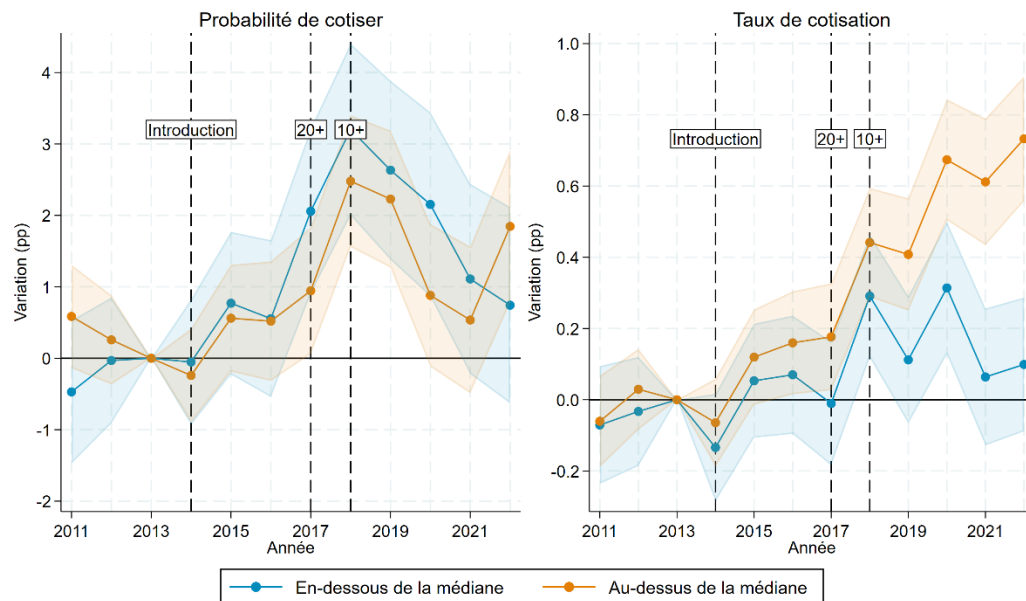


Source : DAL de Statistique Canada, 2011-2022; et calculs des auteurs.

Note : Les zones ombragées autour des traits montrent les intervalles de confiance à 95%. Tests conjoints d'hypothèse des tendances parallèles : p-valeur de 0,682 pour la probabilité de cotiser chez les femmes et de 0,127 chez les hommes; pour le taux de cotisation, p-valeur est de 0,025 chez les femmes et de 0,820 chez les hommes. Les lignes pointillées marquent la mise en œuvre de la Loi RVER, où l'identifiant 20+ dénote le moment où offrir un régime devient obligatoire pour les employeurs de 20 employés et plus, et similairement pour 10+.

Finalement, on décompose par niveau de revenu pré-2014. Nous utilisons la moyenne des revenus de travail avant 2014. On définit le revenu pré-réforme comme étant la moyenne du revenu (aux T4) entre 2011 et 2013. On scinde ensuite l'échantillon en deux : ceux ayant un revenu moyen pré-réforme sous la médiane ceux ayant un revenu égal ou supérieur à cette médiane. On définit les médianes par âge au sein d'une cellule. On considère quatre cellules, qui correspondent aux groupes que l'on différencie, soit les intersections entre Québec et reste du Canada d'une part, et secteurs public (et de juridiction fédérale) et privé d'autre part. Nous obtenons (Figure 9) peu de différenciation dans la variation au niveau de la probabilité de cotiser. Cependant, on observe une différence particulièrement marquée dans le taux d'épargne, où la variation en 2019 chez les revenus plus élevés est plus de deux fois celle des revenus plus faibles. Ceci suggère une réaction plus marquée chez un des groupes visés par la Loi RVER, alors que l'effet est plus faible chez le groupe pour qui le besoin d'épargne ainsi que le rendement net après impôts et transferts à travers le RVER ou REER sont plus faibles.

Figure 9 : Variation de la proportion de cotisants (gauche) et du taux de cotisation (droite) au REER/RVER en DDD au Québec, par rapport au reste du Canada, à l'année 2013 et aux secteurs fédéraux et à l'administration publique (triple différence) par niveau de revenu



Source : DAL de Statistique Canada, 2011-2022; et calculs des auteurs.

Note : Les zones ombragées autour des traits montrent les intervalles de confiance à 95%. Tests conjoints d'hypothèse des tendances parallèles : p-value de 0,569 pour la probabilité de cotiser au REER sous la médiane, 0,282 au-dessus de la médiane; pour le taux de cotisation la p-value est de 0,702 au-dessous et de 0,295 au-dessus. Les lignes pointillées marquent la mise en œuvre de la Loi RVER, où l'identifiant 20+ dénote le moment où offrir un régime devient obligatoire pour les employeurs de 20 employés et plus, et similairement pour 10+.

6. Conclusion : la Loi RVER et l'épargne au Québec

À notre connaissance, aucune étude au Canada n'avait encore évalué l'impact des régimes de type RPAC et encore moins l'impact de la Loi RVER au Québec. Dans cette étude, nous avons utilisé une mesure globale de l'épargne enregistrée afin de tenir compte des effets d'éviction et des effets indirects sur l'épargne à travers la couverture par d'autres régimes que le RVER. Nous avons utilisé des données administratives fiscales sur des millions de Canadiens afin d'estimer par stratégie de double et triple différence les effets de la Loi RVER au Québec par rapport à la mise en place des RPAC dans le reste du Canada. L'effet sur l'épargne dans les véhicules enregistrés semble positif en moyenne. Le taux de cotisation global augmente de plus de 0,5 pp alors que la fraction de cotisants augmente de jusqu'à 4 pp. Nous montrons qu'il existe

probablement un effet d'éviction chez certains épargnants sophistiqués (qui réduisent leur épargne dans d'autres véhicules que le RVER) et des effets indirects à travers une couverture accrue par d'autres régimes, comme REER collectif – et vraisemblablement les RPA. Les travailleurs réagissant davantage semblent avoir des revenus plus élevés, ce qui est en ligne avec l'objectif de hausser l'épargne chez ceux qui auront des taux de remplacement plus faibles des régimes publics à la retraite.

Il est possible de voir la coupe à moitié pleine ou à moitié vide avec ces résultats. D'abord, une hausse de 0,5 pp du taux d'épargne, en proportion du revenu de travail, n'implique pas un changement fondamental en termes d'épargne accumulée à la retraite et de revenu de retraite. Supposons des revenus de travail constant sur le cycle de vie. Avec un taux de rendement de 3% et en ne supposant pas de retrait, un travailleur débutant à 25 ans à épargner 0,5% de son revenu jusqu'à 65 ans aura accumulé 38% d'une année de revenu de travail pour la retraite. En transformant dans une rente viagère au prix du marché actuel (environ 540\$ par mois par tranche de 100 000\$ pour une rente payée à un homme de 65 ans avec une garantie de 10 ans)³⁰, ceci augmentera le taux de remplacement brut de 2,5 pp à la retraite (moins pour une femme). Et ce calcul ne prend pas en compte le traitement fiscal de cette rente. Avec ce calcul, il faudrait par exemple une augmentation du taux de cotisation moyen de 2 pp pour obtenir une augmentation du taux de remplacement de 10 pp provenant de ce type d'épargne sous les mêmes hypothèses. Pourquoi 10 pp? Parce que Boisclair et al. (2025) montrent que le taux de remplacement moyen fourni par les régimes publics et les RPA a diminué d'environ 10% dans les 20 dernières années. Cette augmentation de 2 pp du taux de cotisation pour atteindre 10% de remplacement de revenu représente quatre fois l'effet de la Loi RVER estimé dans cet article.

Par ailleurs, il demeure surprenant que l'obligation de fournir un régime d'épargne pour la retraite ait un impact sur l'épargne malgré une surveillance basée sur les plaintes. Il existe probablement un bassin important d'entreprises n'offrant toujours pas de RVER ou de régime équivalent, et un système d'information et de surveillance devrait être mis en place pour en faire le suivi de la même manière que la surveillance des RPA est faite (les fournisseurs de RVER récoltent déjà certaines informations auprès de leurs employeurs clients). La Loi RVER actuelle atteint un certain objectif d'augmenter l'épargne malgré un cadre qui n'est pas très contraignant pour les entreprises. Au lieu du RVER, celles-ci peuvent toujours mettre en place un REER collectif, simple à administrer (bien que plus dispendieux à montant égal de cotisation employeur).

Si l'objectif du décideur est de stimuler davantage l'épargne des travailleurs, certains ajustements pourraient être apportés. D'abord, un des inconvénients de l'adhésion automatique est que les travailleurs ajustent rarement le taux de cotisation à la hausse; ils l'ajustent même souvent à la baisse. Le taux par défaut est « sticky ». Une option proposée par Thaler et Benartzi

³⁰ <https://www.cannex.com/public/antc03e.html>

(2004) est de rendre automatique l'augmentation du taux de cotisation à mesure que les revenus du travailleur augmentent, soit l'*auto-escalation*, par exemple quand il y a des augmentations de salaire, à l'échelle ou autre. Ainsi, le travailleur débute à un taux plus faible et augmente progressivement son taux de cotisation sans qu'il ait à agir.

Une autre option serait de réduire les fuites provenant de l'épargne accumulée dans le RVER. En effet, les retraits du REER sont fréquents et il n'y a pas de raisons de croire que ceci soit différent au RVER, du moins pour la portion provenant des cotisations des travailleurs qui ne sont pas immobilisées quand l'employé quitte l'employeur. Certains auteurs proposent d'immobiliser une portion de ces cotisations quand l'employé quitte ou d'introduire un désincitatif (Beshears et al., 2025). Une option intéressante est de demander à l'employé à l'embauche s'il souhaite immobiliser ses cotisations. C'est une manière, pour le travailleur qui veut épargner mais sait qu'il aura la tentation de retirer les sommes plus tard, de se commettre à une discipline d'épargne. Une autre option est d'introduire une pénalité pour les retraits du RVER. Cependant, quoique ces options puissent être intéressante pour le RVER, il ne faut pas oublier que ces options ne changent pas les règles pour le REER, qu'il soit individuel ou collectif. Il faut donc s'interroger sur le désir des travailleurs de se lier les mains avec les cotisations au RVER. Seul un travailleur convaincu de l'importance d'épargner, mais ayant de la difficulté à le faire, acceptera cette contrainte additionnelle.

Il apparaît par ailleurs extrêmement important d'offrir aux travailleurs, qu'ils soient couverts par le RVER ou tout autre régime, une éducation financière de qualité sur le besoin (ou non) d'épargner pour la retraite; la mécanique des régimes; et l'incidence fiscale des cotisations, afin que ceux-ci soient à même de bien comprendre l'importance de l'épargne complémentaire pour la retraite. Puisque l'employeur ne se fait pas imposer de cotisations au RVER de ses employés, il apparaît raisonnable de faire reposer sur ses épaules l'obligation de fournir aux employés l'accès à une éducation financière de qualité concernant ces décisions. Peu importe la sophistication de l'architecture de choix mise en place, celle-ci aura des impacts limités si les travailleurs ne sont pas à même de réaliser l'importance d'épargner, pour ceux chez qui ce besoin est effectivement important. Malgré des résultats qui demeurent satisfaisants chez les retraités, en termes par exemple de taux de remplacement (Boisclair et al., 2025), le futur pourrait amener son lot de défis pour les retraités.

Références

- Beshears, J., J. Choi, D. Laibson et P. Maxted (2022): "Present Bias Causes and Then Dissipates Auto-enrollment Savings Effects." *AEA Papers and Proceedings* 112, pp. 136–41.
- Beshears, J.J., J.J. Choi, C. Clayton, C. Harris, D. Laibson et B.C. Madrian (2025): "Optimal Illiquidity", *Journal of Financial Economics*, 165:103996.
- Boisclair, D., Dufour-Simard, X. et P.-C. Michaud (2025): *Retirement Incomes in Canada: Past, Present and Future*. RSI Working Paper no. 19, Retirement and Savings Institute, September. https://ire.hec.ca/en/19-retirement-incomes-in-canada-past-present-and-future/?noredirect=en_US
- Bloomfield, A., L. Goodman, M. Rao et S. Slavov (2025): "State Auto-IRA policies and Firm Behavior: Lessons from Administrative Tax Data", *Journal of Public Economics*, 247: 105403. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2025.105403>
- Carroll, G.D., J.J. Choi, D. Laibson, B.C. Madrian et A. Metrick (2009): "Optimal Defaults and Active Decisions", *The Quarterly Journal of Economics*, 124:4, p.p. 1639–1674. <https://doi.org/10.1162/qjec.2009.124.4.1639>
- Chalmers, J., O.S. Mitchell, J. Reuter et M. Zhong (2022): Do State-Sponsored Retirement Plans Boost Retirement Saving? *AEA Papers and Proceedings* 112: 142–46.
- Chetty, R., J. N. Friedman, S. Leth-Petersen, T.H. Nielsen et T. Olsen (2014): "Active vs. Passive Decisions and Crowd-Out in Retirement Savings Accounts: Evidence from Denmark", *The Quarterly Journal of Economics*, 129:3, p.p. 1141–1219. <https://doi.org/10.1093/qje/qju013>
- Choukhmane, T. (à paraître): "Default Options and Retirement Saving Dynamics", *American Economic Review*. <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/aer.20210881&from=f>
- Choi, J. J., Laibson, D., Cammarota, J., Lombardo, R., & Beshears, J. (2024): *Smaller than We Thought? The Effect of Automatic Savings Policies*. NBER Working Paper 32828. <https://www.nber.org/papers/w32828>
- Dostie, B., & Morris, T. (2025): *The labour market impacts of employer-pension plans*. RSI Working Paper no. 18, Retirement and Savings Institute, August. https://ire.hec.ca/en/18-the-labour-market-impacts-of-employer-pension-plans/?noredirect=en_US
- Madrian, B.C. et D.F. Shea (2001): The Power of Suggestion: Inertia in 401(k) Participation and Savings Behavior, *The Quarterly Journal of Economics*, 116:4, p.p. 1149-1187. <https://doi.org/10.1162/003355301753265543>

OCDE (2023). *Pensions at a Glance 2023*.

https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2023/12/pensions-at-a-glance-2023_4757bf20/678055dd-en.pdf

Latulippe, D. et P. Plamondon (2016). *La retraite*. Dans *La sécurité sociale au Québec. Histoire et enjeux*, dirigé par Latulippe, D., Presses de l'Université Laval, 586 pages.

Retraite Québec (2021). *Portrait du marché de la retraite au Québec au 31 décembre 2018*. Retraite Québec, Québec, avril.

https://www.retraitequebec.gouv.qc.ca/SiteCollectionDocuments/RetraiteQuebec/fr/publication/s/rq/etudes-et-sondages/retraite/portrait_marche_quebec.pdf

Thaler, R.H. et Benartzi, S. (2004): Save more tomorrow™: Using behavioral economics to increase employee saving. *Journal of Political Economy*, 112(S1), S164-S187.

Turner, J. et J.E. Brown (2016): "The United Kingdom's New Retirement Savings Program", Issue Brief, National Institute on Retirement Security, https://www.nirsonline.org/wp-content/uploads/2018/06/UK-Brief-12_13_16.pdf

Willingham, T. (2024): *Nudging Policies and Retirement Saving: Evidence and Theory from State Auto-IRA Programs*, working paper.

https://static1.squarespace.com/static/646527312411ca2367fc4a1f/t/67339111211f222d118c60fa/1731432722258/AutoIRA_ShortTerm_TW_111224.pdf