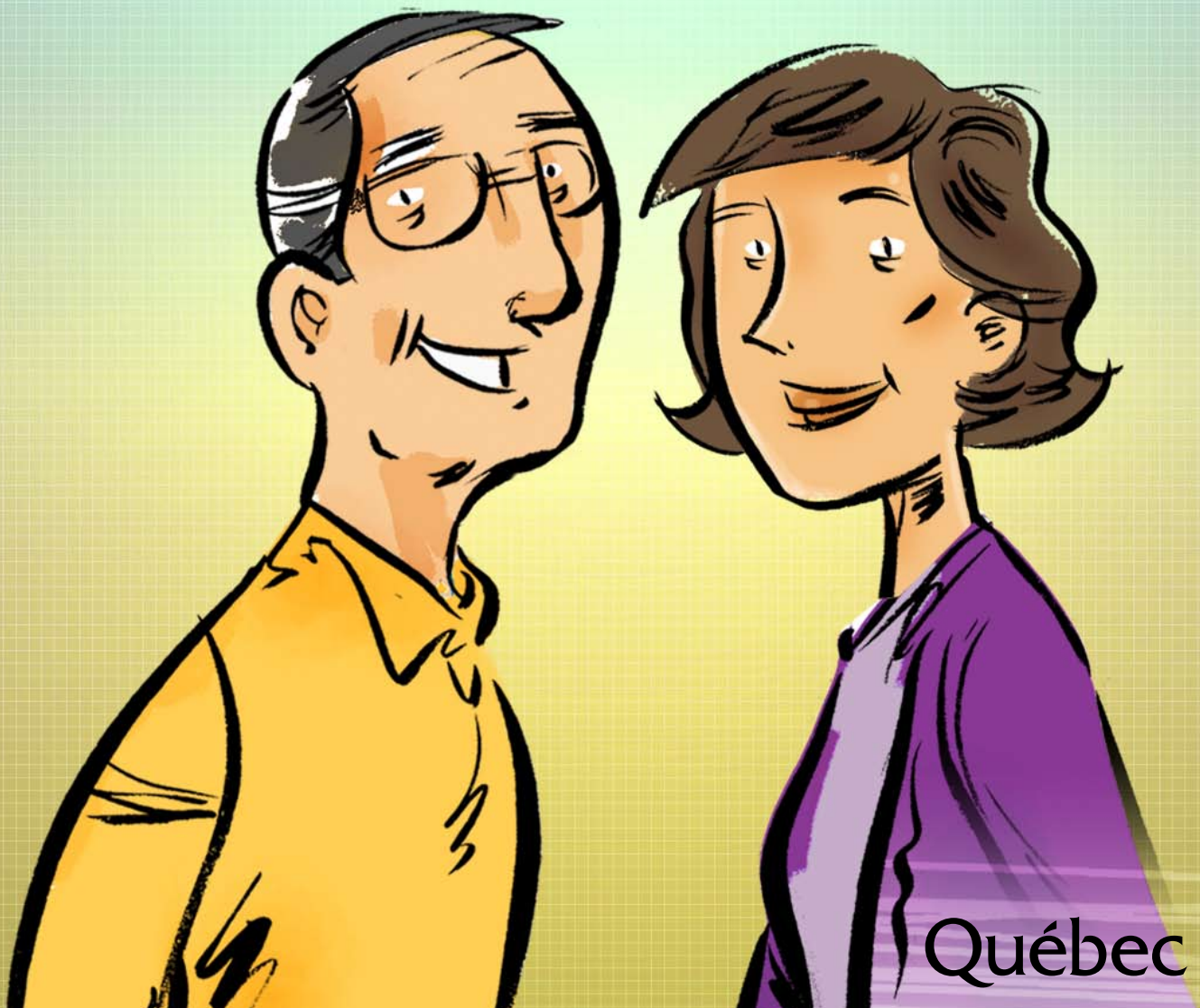


# Portrait du marché de la retraite au Québec



**Auteurs<sup>1</sup>** | Gilbert Ouellet  
Pierre Bégin  
Pierre Plamondon  
de la Direction de l'évaluation, de la statistique et de la révision

**Secrétariat** | Marjolaine Duval

**Révision linguistique** | Chantal Dussault

**Date de parution** | Décembre 2008

**Dépôt légal** | 4<sup>e</sup> trimestre 2008  
Bibliothèque et Archives nationales du Québec

**ISBN** | 978-2-550-54824-9 (PDF)

---

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

## Table des matières

Introduction .....	5
1. Évolution du marché de la retraite au Québec .....	7
1.1 Cohabitation de régimes de retraite universels et de régimes privés .....	7
1.2 Évolution historique des principaux programmes .....	8
1.3 Régimes privés occupant une place de plus en plus importante .....	11
1.4 Évolution des flux annuels d'épargne-retraite .....	16
1.5 Accumulation du stock d'épargne-retraite .....	20
2. Description des divers types de régimes privés de retraite .....	25
2.1 Régimes collectifs .....	26
2.1.1 Régimes d'accumulation de capital (enregistrés) .....	26
2.1.2 Régimes d'accumulation de capital (non enregistrés) .....	32
2.1.3 Régimes d'accumulation de rentes (enregistrés) .....	35
2.1.4 Régimes d'accumulation de rentes (non enregistrés) .....	38
2.2 Régimes individuels .....	40
2.2.1 Régime enregistré d'épargne-retraite (REER) individuel .....	40
2.2.2 Régime de retraite individuel (RRI) .....	41
2.2.3 Autres formes d'épargne individuelle .....	42
2.3 Fonds d'investissement de travailleurs .....	44
3. Couverture des travailleurs québécois par un régime privé de retraite .....	45
3.1 Couverture selon le type de régime .....	45
3.1.1 Régimes collectifs .....	45
3.1.2 Régimes individuels .....	46
3.1.3 Couverture globale .....	46
3.2 Couverture par les régimes collectifs, selon le secteur .....	47
3.2.1 Secteur public .....	47
3.2.2 Secteur privé .....	49
3.3 Comparaison avec le reste du Canada .....	52
3.4 Constants sur le niveau de couverture et sur la probabilité qu'elle permette d'atteindre un niveau adéquat de revenu à la retraite .....	53
3.5 Marché potentiel pour élargir la couverture .....	57
Conclusion .....	63
Bibliographie .....	65
Annexe – Sommaire des divers types de régimes de retraite et d'épargne .....	67



## Introduction

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

Dans le cadre de son plan stratégique quinquennal 2006-2011, la Régie des rentes du Québec doit contribuer à l'élaboration de la politique gouvernementale en matière de sécurité sociale. La diffusion du *Portrait du marché de la retraite au Québec*, qui détermine entre autres les secteurs où la couverture est insuffisante, favorisera la discussion avec les principaux acteurs de la politique gouvernementale en matière de sécurité sociale et mettra ainsi en évidence une dimension importante de cette sécurité : la sécurité financière à la retraite.

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

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

La troisième partie présente un sommaire de la couverture des travailleurs québécois par les différents types de régimes de retraite. Bien qu'estimatif, ce sommaire innove en fournissant une évaluation quantitative, de même que qualitative, de cette couverture. À partir de ces constats, des groupes particuliers peuvent être ciblés en vue d'améliorer leur situation financière à la retraite. Le raffinement ultérieur des instruments de mesure et des sources de données permettra d'améliorer ce portrait de la couverture des travailleurs québécois en vue de la retraite.

### Mise en garde

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

# 1. Évolution du marché de la retraite au Québec

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

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

### *Régimes publics*

Les prestations prévues à *Loi sur la sécurité de la vieillesse* représentent le premier palier du système de retraite au Canada. Ces prestations sont financées à même les revenus généraux du gouvernement fédéral. La Loi prévoit quatre mesures : la pension de la Sécurité de la vieillesse (SV), le Supplément de revenu garanti (SRG), l'Allocation au survivant et l'Allocation. La SV est une allocation uniforme versée à tous les Canadiens âgés de 65 ans ou plus qui répondent à certaines conditions de résidence<sup>1</sup>. Le SRG est quant à lui destiné aux aînés à faible revenu qui reçoivent la SV. La prestation varie selon les revenus et la situation familiale. Le SRG constitue donc une mesure d'assistance dont l'importance diminue à mesure que le revenu permet à la personne ou au couple de subvenir à ses besoins d'une autre façon. L'Allocation au survivant assure pour sa part un revenu additionnel aux personnes âgées de 60 à 64 ans à faible revenu dont le conjoint est décédé. Enfin, l'Allocation est versée aux personnes âgées de 60 à 64 ans à faible revenu dont le conjoint reçoit la SV et le SRG. Dans les graphiques que nous présentons par la suite, nous faisons abstraction de ces deux mesures, plutôt marginales par rapport à la SV et au SRG.

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

### *Marché privé de la retraite*

Le marché privé de la retraite, qui représente le troisième palier du système de retraite au Québec, est constitué des divers types de régimes établis par les entreprises au bénéfice de leurs employés ou choisis directement par les particuliers. Les deux types de régimes les plus utilisés par les entreprises pour assurer un revenu de retraite à leurs travailleurs sont :

---

<sup>1</sup> Les prestataires à revenu élevé, c'est-à-dire supérieur à 64 718 \$ en 2008, doivent rembourser leurs prestations jusqu'à concurrence de 15 % du revenu qui se situe au-delà de ce seuil.

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

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

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

## 1.2 Évolution historique des principaux programmes

Le système de retraite a grandement évolué au cours des 80 dernières années. Avant 1927, aucune mesure publique ni aucun encadrement fiscal ne visaient précisément la retraite. En 1927, le premier régime public, soit la Loi sur les pensions de vieillesse, a vu le jour et visait les personnes nécessiteuses de 70 ans et plus. Du côté des régimes privés, c'est la Loi sur les pensions aux employés de compagnies qui a établi en 1948 les premières règles concernant les pensions. La Loi sur les pensions de vieillesse a été remplacée en 1952 par le programme de la Sécurité de la vieillesse qui a rendu la pension accessible à tous les résidents du Canada, indépendamment de leur niveau de revenu. Les premiers REER, initialement réservés aux travailleurs autonomes, ont été établis en 1957.

Les années 1960 furent déterminantes dans l'évolution du système de retraite au Québec et au Canada. Le Supplément de revenu garanti a été instauré en 1965, au même moment où l'âge d'admissibilité à la pension de la Sécurité de la vieillesse a été graduellement abaissé de 70 à 65 ans de 1965 à 1970. Le Régime de rentes du Québec a été créé en 1966, et la Loi sur les régimes supplémentaires de rentes<sup>2</sup> est entrée en vigueur la même année. Le REER a été étendu à l'ensemble des salariés en 1970.

En 1989, une partie de la pension de la Sécurité de la vieillesse pour les personnes à revenu élevé a commencé à être récupérée. En 1990, une nouvelle loi québécoise d'encadrement des régimes complémentaires de retraite est entrée en vigueur. De même, un nouveau cadre fiscal visant une plus grande cohérence entre les cotisations aux divers régimes (REER et RCR) et un relèvement des plafonds de cotisation a été établi. En 1998, le financement du Régime de rentes du Québec a été revu en haussant

---

<sup>2</sup> Loi d'encadrement des régimes de retraite qui a précédé la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*.

graduellement le taux de cotisation de 6,4 % à 9,9 % de 1998 à 2003. Le financement des régimes complémentaires de retraite a été adapté en 2005 par l'adoption de mesures temporaires d'allègement. Enfin, une loi adoptée en 2006 (projet de loi n° 30) revoit la gouvernance des régimes complémentaires et prévoit un nouvel ensemble de règles de financement qui s'appliqueront à compter de 2010.

En juin 2008, des mesures de retraite progressive ont été ajoutées par le projet de loi no 68.

**Tableau 1**  
**Évolution historique des principaux régimes de retraite au Québec**

Année	Sécurité de la vieillesse	Régime de rentes du Québec	RCR et REER
Avant les années 1950	Loi sur les pensions de vieillesse visant les personnes nécessiteuses de 70 ans et plus (1927).	La base du système actuel vient de la Commission des assurances sociales de 1930 (Commission Montpetit).	Loi sur les pensions aux employés de compagnies (1948).  L'âge normal de la retraite est de 70 ans.
Années 1950	SV universelle pour les 70 ans et plus (1952).  Loi sur l'assistance-vieillesse pour les personnes de 65 à 70 ans (1952).		Mise en place des premiers REER pour travailleurs autonomes (1957).
Années 1960	Création du SRG visant les personnes âgées à faible revenu (1967).  L'âge d'admissibilité à la SV baisse graduellement à 65 ans (de 1965 à 1970).	Entrée en vigueur du RRQ (1966).  L'âge normal de la retraite baisse graduellement de 68 à 65 ans (atteint en 1970).	Entrée en vigueur de la Loi sur les régimes supplémentaires de rentes (1966)  L'âge normal de la retraite devient 65 ans.
Années 1970		Élargissement des conditions d'admissibilité à la rente de conjoint survivant (1975 et 1977).	Extension des REER à l'ensemble des salariés (1970).
Années 1980	Récupération de la SV pour les personnes à revenu élevé (1989).	Admissibilité à la rente de retraite anticipée à 60 ans (1984).  Augmentation du taux de cotisation de 0,2 % par année (1987 à 1996).  Partage automatique des droits en cas de divorce (1989).	Abolition de l'âge obligatoire de la retraite (1982).

Année	Sécurité de la vieillesse	Régime de rentes du Québec	RCR et REER
Années 1990	Projet de transformation de la SV et du SRG en une Prestation aux aînés (non retenu) (1995).	Augmentation graduelle du taux de cotisation de 6,0 % en 1997 à 9,9 % en 2003.	Loi sur les régimes complémentaires de retraite (1990).
		Modification à l'admissibilité et au montant des rentes de conjoints survivants (1994).	Réforme fiscale majeure (1991).
		Reconnaissance des conjoints de même sexe (1999).	
Années 2000	Pleine indexation du plafond de récupération de la SV.	Consultation publique pour adapter le régime (2003-2004).	Modification à la Loi sur les régimes complémentaires de retraite (droit au congé de cotisation) (2000).
		Supplément de rente pour les bénéficiaires cotisants (2008)	Projet de loi 102 (mesures temporaires de financement) (2005).
			Relèvement graduel des plafonds de cotisation et de prestation (2005).
			Abolition du plafond de 30 % en titres étrangers (2005).
			Projet de loi 30 (réforme du financement et de la gouvernance des régimes) (2006)
			Introduction du RRFS (2007)
			Projet de loi 68 (mises en place de mesures de retraite progressive) (2008)

### 1.3 Régimes privés occupant une place de plus en plus importante

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

#### *Programmes fédéraux*

Le nombre de bénéficiaires de la SV évolue depuis 1970 en fonction de la population âgée de 65 ans ou plus<sup>3</sup>. En 1970, un peu plus de 400 000 personnes âgées bénéficiaient de la SV au Québec. En 2007, le nombre de prestataires était de 1 108 000, ce qui représentait 99,5 % de la population de 65 ans et plus. Ce pourcentage a toujours avoisiné 100 %, étant donné que la grande majorité des personnes âgées au Québec satisfait généralement aux critères d'admissibilité.

Quant au SRG, entré en vigueur en 1967, il est versé aux personnes âgées à faible revenu. La prestation varie selon le revenu et le statut matrimonial. En 1970, le programme comptait environ 225 000 bénéficiaires au Québec et en 2007, on estime qu'il en comptait 521 000. Ce nombre représentait 47 % des personnes de 65 ans et plus, comparativement à 62 % en 1981. Cette diminution résulte du fait que les revenus des personnes âgées se sont diversifiés et ont augmenté au cours des années, notamment par l'augmentation de la participation des femmes au marché du travail<sup>4</sup>.

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

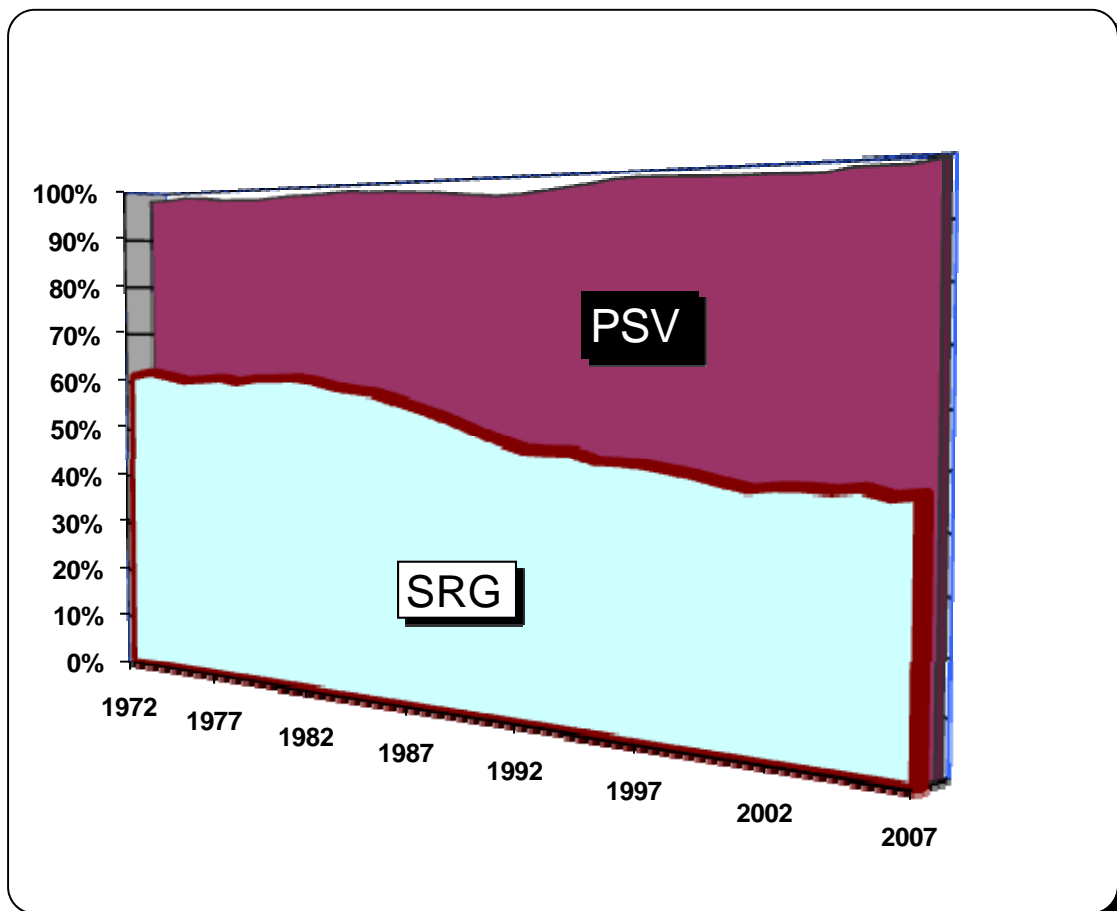
---

<sup>3</sup> Lors de son adoption en 1927, la *Loi sur les pensions de vieillesse* procurait des prestations aux personnes de 70 ans et plus dans le besoin. En 1952, cette loi est devenue la *Loi sur la sécurité de la vieillesse*, et les Canadiens de 70 ans et plus qui remplissaient certaines conditions de résidence pouvaient recevoir les prestations prévues à la Loi. De 1965 à 1970, l'âge d'admissibilité a été abaissé graduellement de 70 à 65 ans.

<sup>4</sup> Voir Régie des rentes du Québec (2006).

### Graphique 1

Nombre de bénéficiaires de la SV et du SRG, en pourcentage de la population de 65 ans et plus



### Participation au RRQ, aux RCR et aux REER

Comparons maintenant l'ensemble des régimes financés à même les cotisations des employés et des employeurs (RRQ, RCR et REER), en fonction du nombre de bénéficiaires par rapport à la population de 60 ans et plus<sup>5</sup> (Graphique 2).

Contrairement aux RCR et aux REER, le RRQ a permis aux travailleurs québécois d'avoir accès à une rente de retraite dès les premières années d'existence du régime. En 1967, soit l'année où le Régime a versé ses premières rentes de retraite, l'âge d'ouverture du droit à la rente de retraite était fixé à 68 ans. Il a ensuite diminué graduellement pour atteindre 65 ans en 1970. L'admissibilité aux rentes de conjoint survivant a débuté en 1968, alors que les premiers versements de rentes d'invalidité ont été faits en 1970. Cette année-là, on comptait 45 000 bénéficiaires de la rente de retraite, alors qu'en 2007, ils

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

étaient environ 1 250 000. Les bénéficiaires du RRQ représentaient près de 80 % de la population âgée de 60 ans et plus en 2007 (Graphique 2). À noter que pour les personnes qui atteignaient l'âge de 60 ans en 2007, le taux d'admissibilité à la rente de retraite du RRQ était très près de 100 %.

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

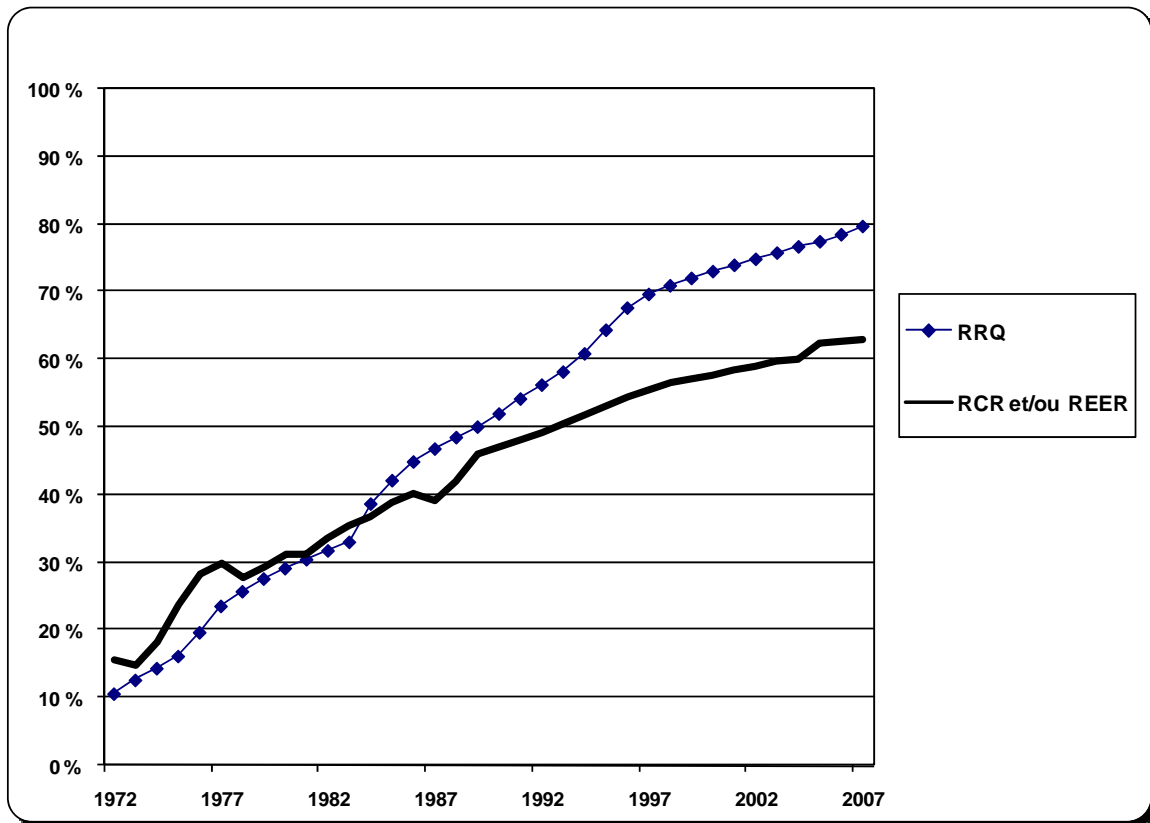
Du côté des régimes privés, le nombre de bénéficiaires a connu une croissance soutenue depuis le début des années 1970. On estime qu'en 2007, le nombre de personnes touchant des prestations de RCR, de REER ou des deux était de 985 000<sup>6</sup>, soit 63 % de la population de 60 ans et plus, comparativement à 16 % en 1972. La hausse des bénéficiaires de régimes privés a toutefois été plus lente que celle du RRQ. D'une part, la participation aux RCR a plafonné au cours des dernières années. Le plafonnement de la participation a pu ralentir la progression du nombre de prestataires de RCR. D'autre part, la popularité des REER est relativement récente comparativement au RRQ et aux RCR pour lesquels la participation a débuté bien avant (Graphique 3).

---

<sup>6</sup> Ce nombre a été estimé au moyen de données fiscales.

## Graphique 2

Nombre de bénéficiaires du RRQ ainsi que des RCR ou des REER, en pourcentage de la population de 60 ans et plus



Voyons maintenant l'importance relative du nombre de participants aux régimes de retraite financés à même les cotisations des employeurs et des employés, à savoir le RRQ, les RCR et les REER. Le Graphique 3 présente cette importance relative en fonction du pourcentage de la population active.

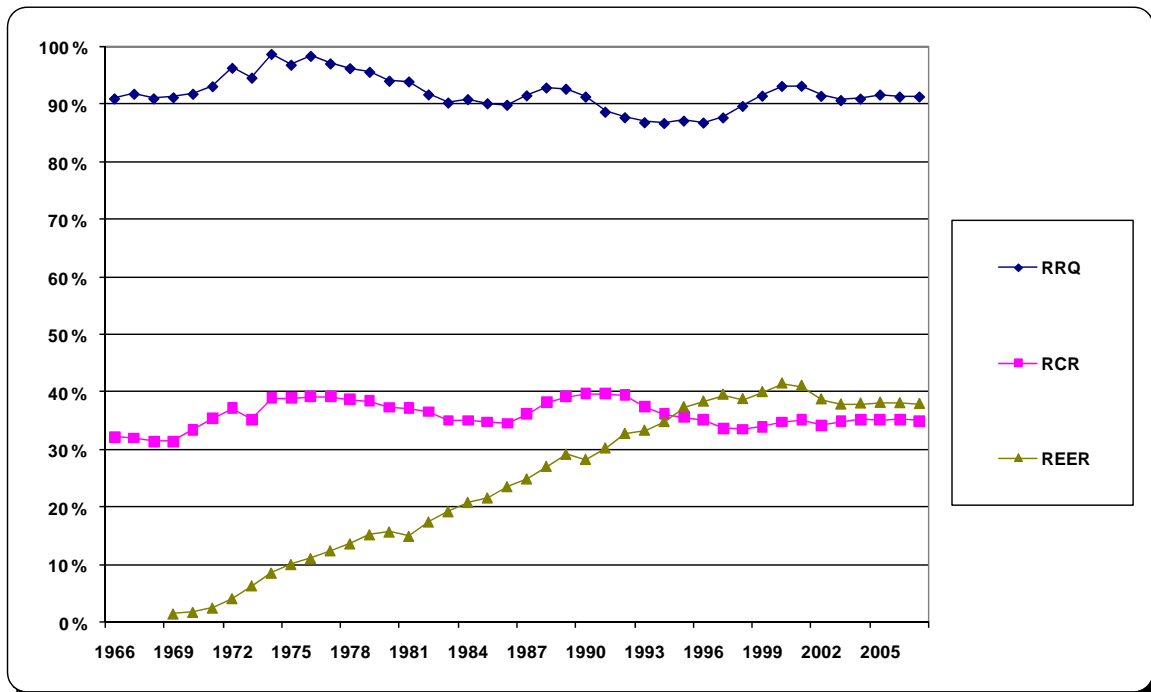
Depuis 1966, soit l'année où le Régime a débuté, environ 90 % de la population active participe au RRQ. Le nombre de cotisants est passé de près de 2 millions en 1966 à environ 3,8 millions en 2007. Comme dans le cas du RRQ, le pourcentage de la population active cotisant à un RCR a toujours été relativement stable depuis 40 ans. Les participants à un RCR représentaient 35 % de la population active en 2007 (40 % des personnes salariées<sup>7</sup>). Le nombre de cotisants aux RCR est passé de 700 000 en 1966 à environ 1 455 000 en 2007. Presque nul en 1969<sup>8</sup>, le pourcentage de la population active contribuant à un REER au Québec a atteint un sommet en 2000, c'est-à-dire 42 %. Ce pourcentage n'a diminué que légèrement depuis. En 2007, près de 1 590 000 Québécois cotisent à un REER, soit 38 % de la population active.

<sup>7</sup> On exclut d'emblée les travailleurs autonomes, vu qu'ils n'y sont pas admissibles.

<sup>8</sup> Nous ne disposons pas de données antérieures à 1969 pour les cotisants au REER.

### Graphique 3

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



Le Tableau 2 montre que les sources de revenu des personnes âgées ont grandement évolué de 1981 à 2004. De 19 % qu'il était en 1981, le pourcentage des personnes de 65 ans et plus qui tirent un revenu à la fois du RRQ et d'un régime privé de retraite a atteint 55 % en 2004. Cela confirme l'accroissement de la participation des travailleurs québécois à des régimes de retraite (public ou privé) et la place de plus en plus grande prise par les régimes privés.

**Tableau 2**

**Répartition de la population âgée, selon qu'elle bénéficie ou non d'un régime de retraite, en 1981 et en 2004**

Caractéristiques	1981			2004		
	Aucun régime de retraite	RRQ seulement	RRQ et régimes privés	Aucun régime de retraite	RRQ seulement	RRQ et régimes privés
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
<b>Groupes d'âge</b>						
- De 65 à 69 ans	42	33	23	8	41	50
- De 70 à 74 ans	48	27	22	9	27	62
- 75 ans ou plus	57	22	12	12	32	54
<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>28</b>	<b>19</b>	<b>10</b>	<b>34</b>	<b>55</b>

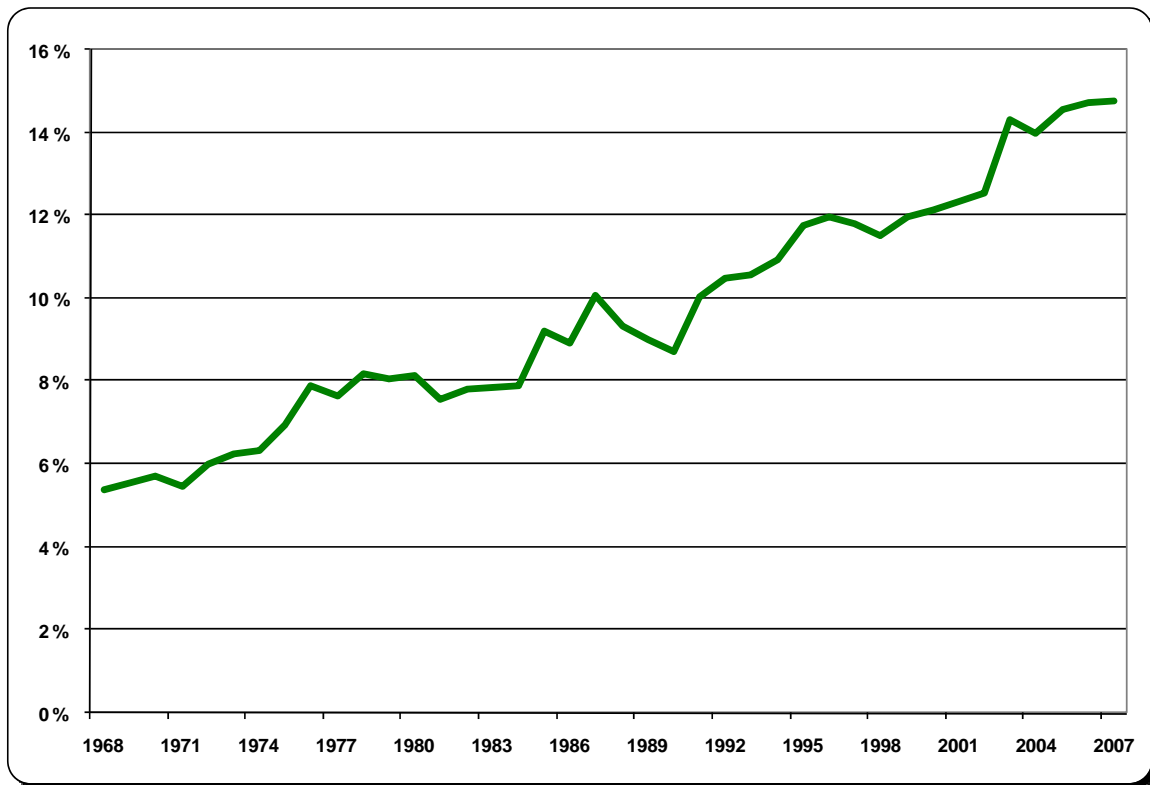
Source : Régie des rentes du Québec, le revenu des personnes retraitées au Québec (2006) (pour les données de 1981); pour celles de 2004, calculs remis à jour par les auteurs de la publication mentionnée précédemment.

#### 1.4 Évolution des flux annuels d'épargne-retraite

Dans cette section, afin d'apprécier l'effort consacré par les Québécois à l'épargne-retraite, nous mesurons l'importance des flux annuels (cotisations) d'épargne-retraite des Québécois en pourcentage de leur rémunération globale<sup>9</sup>. Le pourcentage de la rémunération globale consacré aux cotisations à l'épargne-retraite est passé de 5 % en 1966 à 15 % en 2007 (Graphique 4). Ce taux de 15 % peut paraître élevé, mais il faut réaliser qu'il varie beaucoup en fonction du revenu des travailleurs. Les avantages fiscaux liés à l'épargne-retraite sont beaucoup plus intéressants pour les personnes à revenu élevé, ce qui les encourage davantage à l'épargne.

<sup>9</sup> La rémunération globale correspond à la somme de la rémunération des salariés, du revenu comptable net des exploitants agricoles au titre de la production agricole et du revenu net des entreprises individuelles non agricoles, loyers compris.

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



Voyons les résultats décortiqués selon les différents régimes d'épargne-retraite. Les cotisations annuelles au RRQ sont passées de 188 millions de dollars en 1966 à environ 9,1 milliards de dollars en 2007. Ce dernier montant correspondait à 5,2 % de la rémunération globale de 2007. Outre les hausses du maximum des gains admissibles depuis les débuts du Régime, les hausses du taux de cotisation depuis 1987 ont contribué à l'augmentation des cotisations au RRQ. La réforme de 1998, visant à améliorer le financement du Régime, a fait passer le taux de cotisation de 6,0 % en 1997 à 9,9 % en 2003<sup>10</sup>.

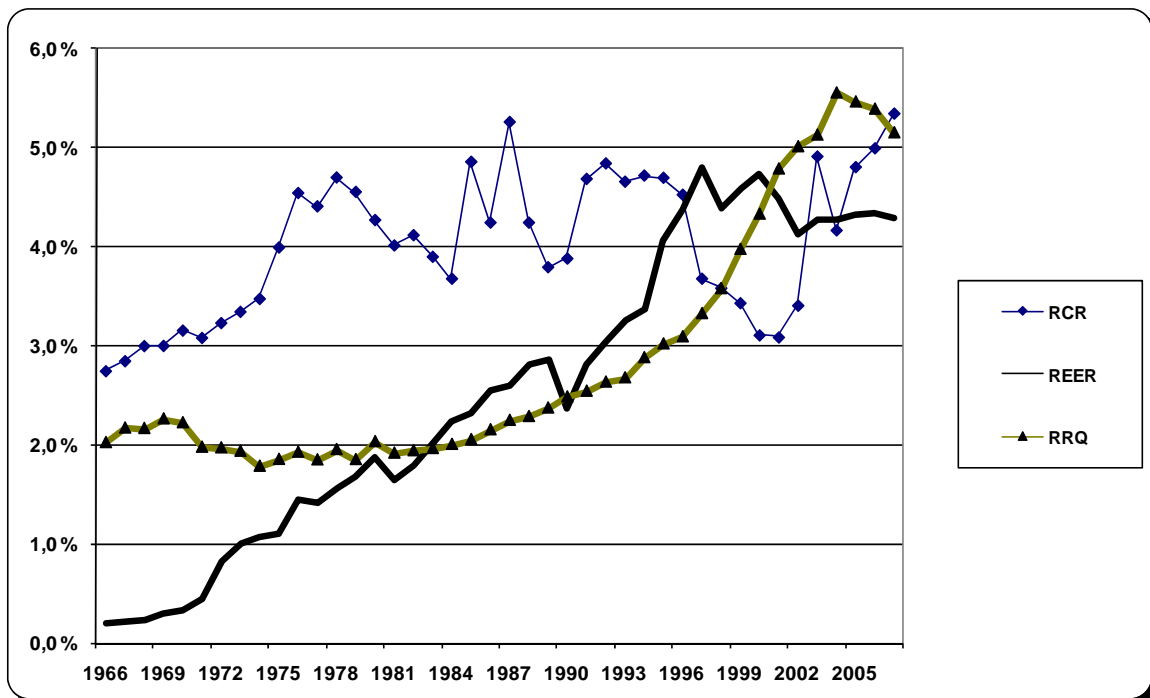
De 1966 à 2007, le montant annuel de cotisation aux RCR est passé de 255 millions de dollars à environ 9,4 milliards de dollars, soit 5,4 % de la rémunération globale de 2007. Depuis 2000, les cotisations patronales ont connu une augmentation importante. Elles représentaient 59 % des cotisations totales aux RCR en 2000, et ce pourcentage a augmenté à 67 % en 2007. Cette croissance s'explique par la détérioration de la situation financière des régimes à partir de 2001. Ainsi, les employeurs ont dû réduire leurs congés de cotisation et, dans plusieurs cas, effectuer des paiements additionnels pour amortir les déficits de solvabilité des régimes de retraite.

<sup>10</sup> Ce taux est partagé en parts égales entre l'employé et l'employeur. Le travailleur autonome en assume l'entièreté.

Les REER sont généralement individuels, bien que de plus en plus d'employeurs mettent en place des REER collectifs. Ces dernières années, l'adhésion aux REER a été fortement encouragée par des campagnes d'information auprès de la population et par une bonification des mesures fiscales incitatives. Parmi celles-ci, il y a eu le relèvement du plafond de nouveaux droits à cotisation à un REER, passant de 11 500 \$ en 1991 à 16 500 \$ en 2005. Il est de 20 000 \$ en 2008, augmentera jusqu'à 22 000 \$ en 2010 et sera indexé par la suite.

En ce qui concerne les cotisations, les Québécois versaient 18 millions de dollars à leur REER en 1966 et un montant de 7,6 milliards de dollars en 2007. Ce dernier chiffre correspondait à 4,3 % de la rémunération globale de 2007.

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



Le Graphique 6 permet de comparer le taux d'épargne personnelle<sup>11</sup>, tel qu'il est calculé par l'Institut de la statistique du Québec, et le taux d'épargne-retraite<sup>12</sup> décrit précédemment. Il montre que l'épargne-retraite a connu une hausse soutenue dans les 25 dernières années, ayant atteint, en 2007, 15 % de la rémunération globale. À l'opposé,

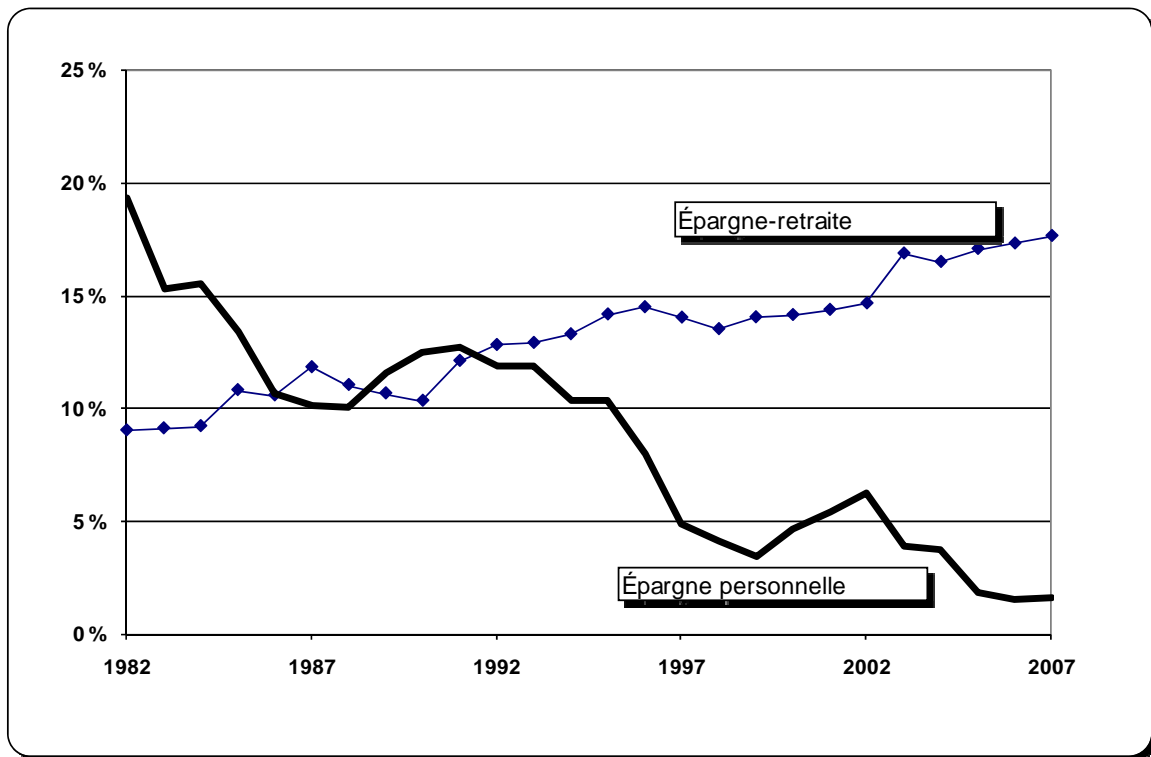
<sup>11</sup> L'épargne personnelle correspond à la différence entre le revenu personnel et le total des impôts, des cotisations sociales et des dépenses personnelles en biens et services de consommation. Le taux d'épargne personnelle correspond au ratio de l'épargne personnelle totale sur le revenu personnel disponible.

<sup>12</sup> Le taux d'épargne-retraite correspond au ratio du total des cotisations au RRQ, aux RCR et aux REER sur la rémunération globale des travailleurs.

l'épargne personnelle a grandement décru au cours de la même période, devenant presque nulle à partir de 2005. On assiste donc à un déplacement de l'épargne personnelle non enregistrée vers l'épargne-retraite enregistrée.

Bien que les notions d'épargne personnelle et d'épargne-retraite ne soient pas directement comparables, puisque le taux d'épargne personnelle est calculé en fonction du revenu personnel disponible, alors que le taux d'épargne-retraite est calculé en pourcentage de la rémunération du travail (défini dans la note 12), on peut déduire que plusieurs travailleurs s'endettent pour acquérir des biens de consommation tout en affectant une part croissante de leur revenu à des cotisations aux régimes d'épargne-retraite enregistrée. On note, à cet égard, que le taux d'endettement des ménages québécois<sup>13</sup> a fortement augmenté durant la dernière décennie : il est passé de 78 % en 1993 à 111 % en 2007. Au cours de cette même période, la croissance annuelle moyenne de l'ensemble du passif des Québécois (crédit hypothécaire résidentiel + crédit à la consommation) a été de 6,3 %, alors que celle du revenu personnel disponible ne fut que de 3,6 %<sup>14</sup>.

**Graphique 6**  
Taux d'épargne personnelle et taux d'épargne-retraite des Québécois



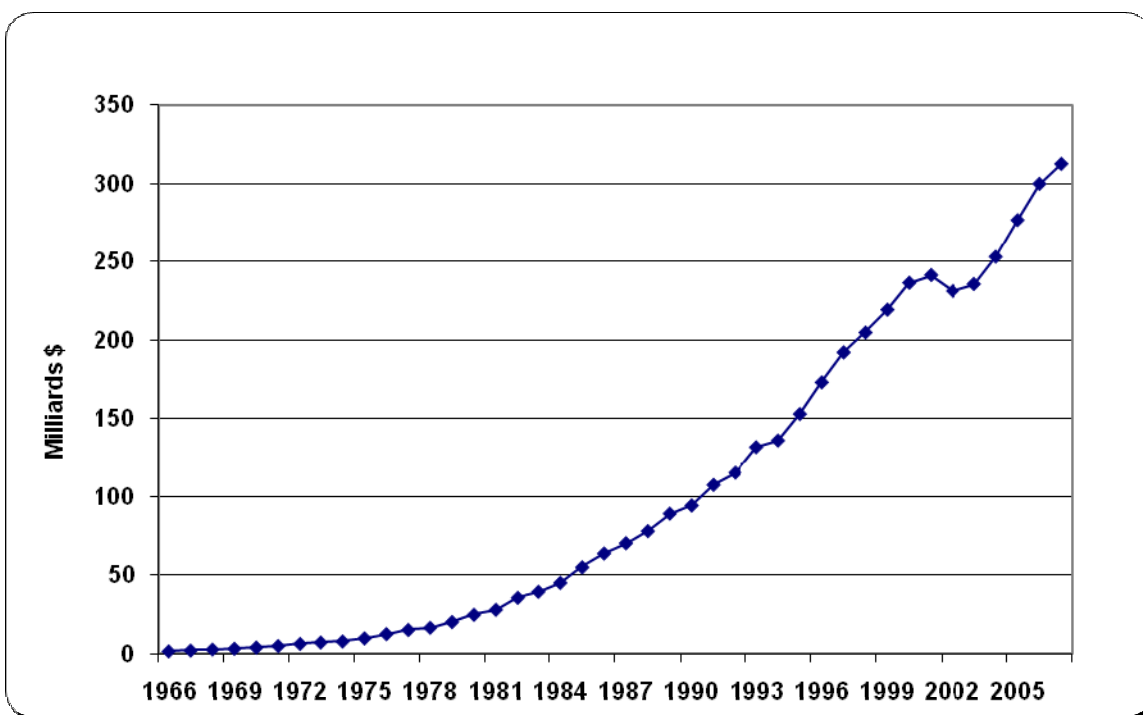
<sup>13</sup> On définit ce taux comme le ratio de la somme des dettes d'hypothèques résidentielles et du crédit à la consommation sur le revenu personnel disponible.

<sup>14</sup> Les données sur les montants d'hypothèques résidentielles et de crédit à la consommation proviennent de Desjardins, alors que celles portant sur le revenu personnel disponible proviennent de l'Institut de la Statistique du Québec.

## 1.5 Accumulation du stock d'épargne-retraite

Voyons maintenant l'actif de retraite, soit le montant accumulé au nom des participants en vue d'assurer le paiement ultérieur de leurs prestations de retraite. Nous faisons abstraction ici des programmes dont les prestations sont financées à même les revenus généraux du gouvernement fédéral (SV, SRG). Le Graphique 7 montre que l'actif de retraite, estimé à 312 milliards de dollars en 2007, a connu une ascension rapide ces dernières années, principalement en raison de la forte croissance relative des REER et des rendements élevés obtenus par les caisses de retraite entre 2002 et 2007.

**Graphique 7**  
**Actif réservé à la retraite par les Québécois (stock)**



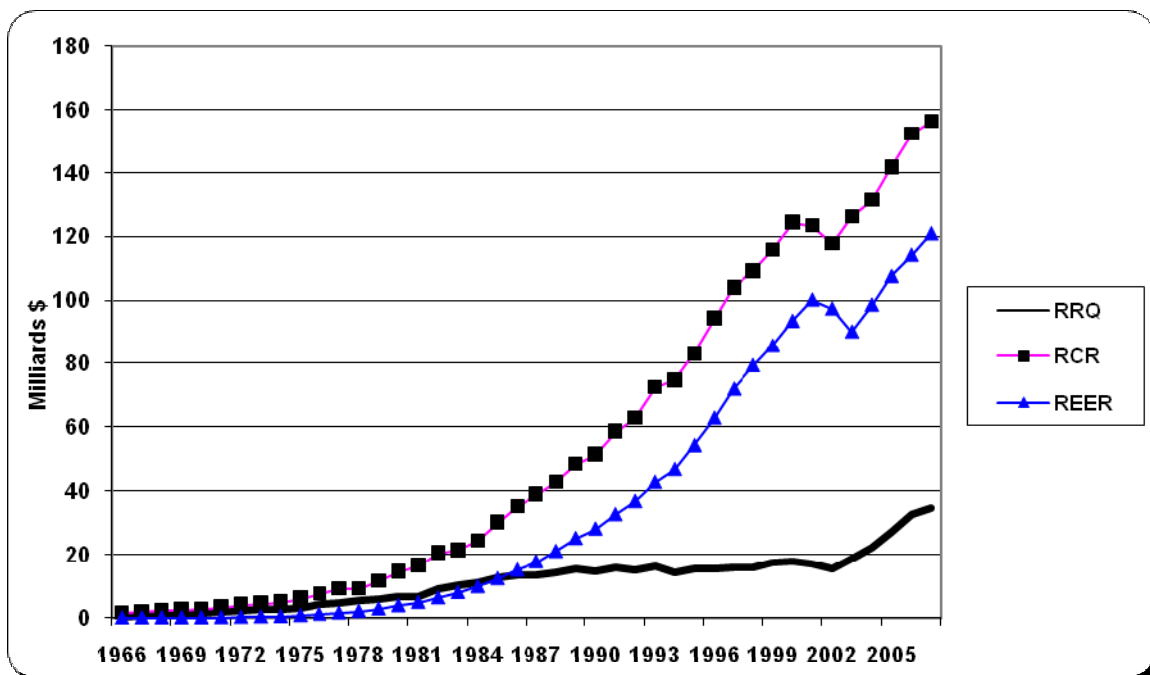
L'actif du RRQ est estimé à 35 milliards de dollars en 2007, comparativement à 16 milliards de dollars en 2002 (Graphique 8). La hausse du taux de cotisation au RRQ de 1998 à 2003 a contribué à l'augmentation de l'importance relative des cotisations au RRQ par rapport à l'ensemble des cotisations à l'épargne-retraite. Par ailleurs, la hausse très rapide de la réserve du RRQ entre 2002 et 2007 est principalement attribuable aux rendements réalisés par la Caisse de dépôt et placement du Québec<sup>15</sup>. En 2007, l'actif du RRQ correspondait à 11 % de l'actif de retraite total estimé (Graphique 9).

<sup>15</sup> De 2004 à 2007, l'actif du RRQ a connu un rendement annuel moyen de 12,8 %, ce qui est supérieur aux rendements annuels moyens des fiducies canadiennes (6,6 %) et à la moyenne des rendements médians des caisses de retraite pour la même période (8,9 %).

En 2007, l'actif des RCR est estimé à 156,4 milliards de dollars. Bien que ce montant ait plus que triplé en une quinzaine d'années, il correspond toujours à moins de la moitié de l'actif total alloué à la retraite par les Québécois, une partie de plus en plus importante étant occupée par les REER.

L'actif accumulé dans les REER<sup>16</sup> par les Québécois est évalué à 121 milliards de dollars en 2007. Ce montant a plus que quadruplé depuis 1990. L'actif des REER correspond maintenant à 39 % de l'actif de retraite des Québécois, comparativement à 30 % en 1990.

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



<sup>16</sup> L'actif des REER (individuels et collectifs) inclut les actifs des comptes de retraite individuels (CRI), des fonds de revenu viager (FRV) et des fonds enregistrés de revenu de retraite (FERR). Dans le calcul de l'actif REER, nous tenons compte des revenus de prestations REER et des retraits REER (sauf ceux dans le cadre du régime d'accès à la propriété (RAP) et du régime d'encouragement à l'éducation permanente (REEP)).

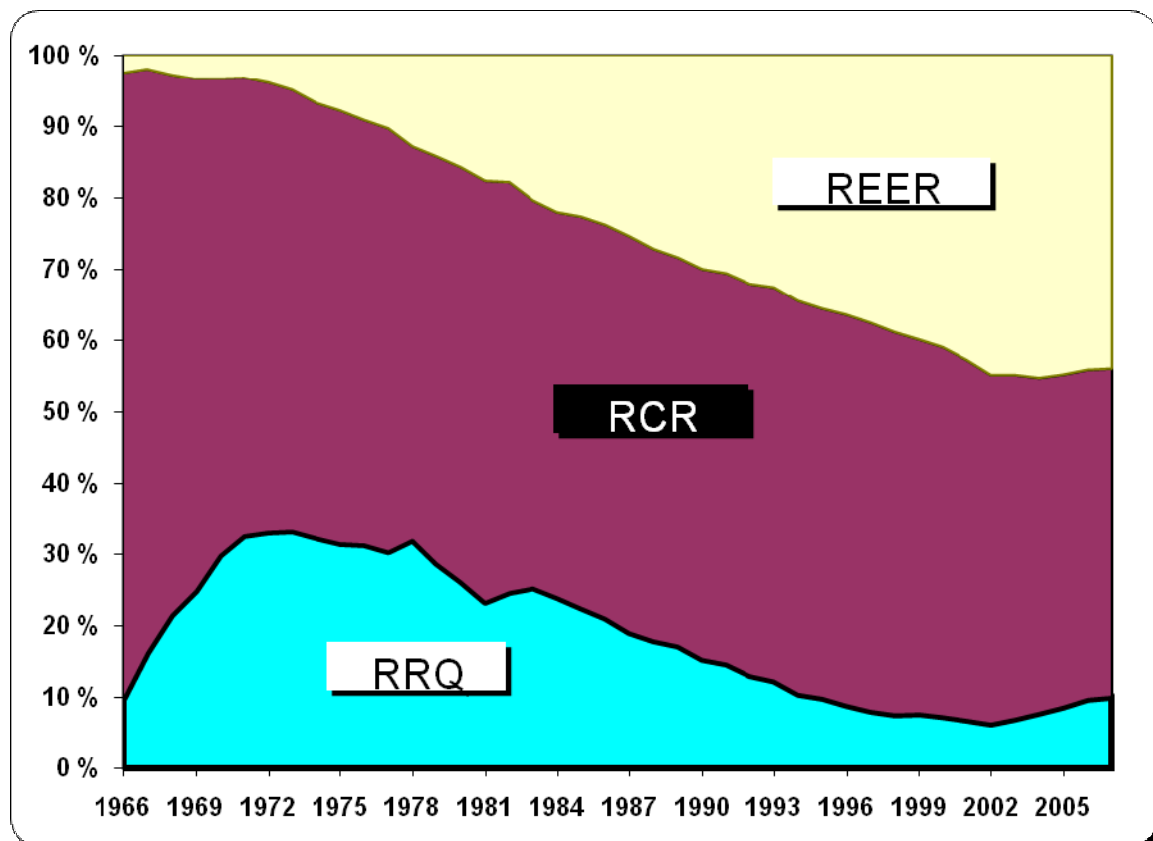
**Tableau 3**  
**Estimation de l'épargne-retraite accumulée au Québec en 2007**

	Milliards de dollars
RRQ	35
RCR	156
REER	121
Total	312

\*Dû aux arrondissements, la somme des composantes n'est pas égale au total.

Le Tableau 3 indique que même si les cotisations au RRQ représentent une part importante des cotisations totales versées pour l'épargne-retraite, l'actif du RRQ ne représente qu'une part relativement faible du stock d'épargne-retraite accumulé.

**Graphique 9**  
**Part de chaque instrument d'épargne-retraite dans l'ensemble de l'actif de retraite**



On verra, dans la troisième partie, que malgré l'augmentation importante du stock d'épargne-retraite au fil des ans, la couverture en vue de la retraite demeure insuffisante pour un grand nombre de travailleurs.

## **Sommaire**

### **L'évolution du marché de la retraite au Québec**

Le système de retraite québécois est composé de trois paliers principaux : la *Loi sur la sécurité de la vieillesse*, qui comprend entre autres la pension de la Sécurité de la vieillesse (SV) et le Supplément de revenu garanti (SRG), le Régime de rentes du Québec, qui est un régime public financé par les cotisations des employeurs et les travailleurs, et les régimes privés de retraite établis par les entreprises au bénéfice de leurs employés (RCR et REER collectifs) ou auxquels adhèrent directement les particuliers (REER individuels).

Le premier régime public à voir le jour a été la *Loi sur les pensions de vieillesse* en 1927 qui visait les personnes nécessiteuses de 70 ans et plus. La pension de la Sécurité de la vieillesse a remplacé la *Loi sur les pensions de vieillesse* en 1952. Du côté des régimes privés, c'est la *Loi sur les pensions aux employés de compagnies* qui a établi les premières règles en 1948, suivie de la *Loi sur les régimes supplémentaires de rentes* en 1966 et de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* en 1990. Les premiers REER, initialement réservés aux travailleurs autonomes, ont vu le jour en 1957. Le REER a été étendu à l'ensemble des salariés en 1970.

Au cours des quarante dernières années, l'avancée remarquable des régimes privés par rapport aux programmes publics est plus que notable dans l'évolution du système de retraite québécois. C'est particulièrement vrai dans le cas du REER. Presque nul à la fin des années 1960, le pourcentage de la population active cotisant à un REER au Québec atteignait près de 40 % en 2007.

Le pourcentage de la rémunération globale consacré aux cotisations à l'épargne-retraite est passé de 5 % en 1966 à 15 % en 2007. La part qu'occupe le RRQ dans ce 15 % a augmenté significativement ces dernières années, en raison de la hausse du taux de cotisation. La part des RCR a également augmenté de façon importante.

L'actif de retraite, estimé à 312 milliards de dollars en 2007, a connu une ascension rapide, principalement à cause de la forte croissance des REER et des rendements réalisés par les caisses de retraite.



## 2. Description des divers types de régimes privés de retraite

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

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

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

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

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

## **2.1 Régimes collectifs**

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

### **2.1.1 Régimes d'accumulation de capital (enregistrés)**

#### **2.1.1.1 Régime complémentaire de retraite (RCR) à cotisation déterminée**

##### *Description*

Le régime à cotisation déterminée est assujéti à la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (appelée ci-après « Loi RCR ») et à la Loi de l'impôt. Il est offert par un employeur. Les cotisations, autant salariales que patronales, correspondent soit à un pourcentage fixe du salaire, à un montant fixe ou à un montant déterminé par année de service ou par heure travaillée. La cotisation patronale est obligatoire et elle est déductible d'impôt. Elle n'est pas imposée entre les mains du participant et elle lui est acquise dès son versement à la caisse de retraite. De son côté, la cotisation salariale est aussi déductible d'impôt.

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

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

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

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

- 18 % du salaire;
- un montant forfaitaire qui est ajusté annuellement (21 000 \$ en 2008).

Ce type de régime entraîne le calcul d'un facteur d'équivalence<sup>17</sup> qui réduit les cotisations permises au titre du REER pour le particulier. Dans le cas du régime à cotisation déterminée, ce facteur est égal à la somme des cotisations salariales et patronales versées au cours de l'année.

#### *Options à la cessation de participation*

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

#### *Clientèle visée (entreprises)*

Ce type de régime convient particulièrement aux entreprises qui veulent contribuer à la sécurité financière à la retraite de leurs travailleurs par un engagement financier fixe et prédéterminé, bien que n'ayant pas d'objectif précis de remplacement de revenu pour ceux-ci.

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

#### *Population couverte*

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

---

<sup>17</sup> On définit le facteur d'équivalence comme le crédit de pension du particulier pour l'année, dans le cadre d'un régime à prestations déterminées, d'un régime à cotisation déterminée et d'un régime de participation différée aux bénéficiaires (RPDB).

Au 31 mars 2008, la Régie des rentes surveillait 535 régimes à cotisation déterminée couvrant environ 59 000 travailleurs. Le nombre d'employeurs distincts parrainant de tels régimes s'élevait à 1 311, et l'actif total de ces régimes était d'environ 2,4 milliards de dollars. Le régime à cotisation déterminée couvre également 29 000 travailleurs dont le régime est surveillé par une autre autorité canadienne.

### **2.1.1.2 Régime de retraite simplifié (RRS)**

#### *Description*

Le régime de retraite simplifié est assujéti à la Loi de l'impôt et à la Loi RCR. La loi d'encadrement des régimes de retraite sous juridiction fédérale et celle du Manitoba permettent également l'établissement de RRS.

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

Le RRS est simple à mettre en place et il offre plusieurs avantages qui ne sont pas offerts par le REER collectif. Pour le participant, le RRS a l'avantage de garantir un revenu viager de retraite, d'assurer une protection au conjoint au décès du participant et d'être insaisissable. Pour l'employeur, le RRS se distingue du REER collectif en ce que les cotisations versées par l'employeur sont exclues du calcul des cotisations à l'assurance-emploi, à la CSST, au RRQ, au fonds des services de santé et au fonds national de formation de la main-d'œuvre.

Dans un RRS, les participants décident de leurs placements au moyen des options de placement que leur offre l'établissement financier choisi par le promoteur. La politique de placement n'est donc pas nécessaire. Chaque participant possède un compte individuel divisé en deux parties : une partie non immobilisée et une partie immobilisée. La partie non immobilisée est composée de cotisations volontaires du participant, de transferts non immobilisés et de cotisations salariales prévues non immobilisées<sup>18</sup>. La partie immobilisée est quant à elle composée des cotisations de l'employeur (y compris les cotisations supplémentaires de l'employeur), des transferts immobilisés et des cotisations salariales prévues immobilisées. Les montants investis dans la partie non immobilisée peuvent être retirés en tout temps par les participants.

Comme pour le régime à cotisation déterminée traditionnel, une cotisation patronale minimale est exigée et elle est déductible d'impôt. Elle n'est pas imposable entre les

---

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

maines du participant lors de son versement dans le régime et elle est acquise au participant dès son versement à la caisse de retraite.

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

- 18 % du salaire;
- un montant forfaitaire qui est ajusté annuellement (21 000 \$ en 2008).

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

#### *Options à la cessation de participation*

À la cessation de participation, le participant peut transférer les montants investis dans le compte immobilisé dans un autre régime de retraite ou dans un compte de retraite immobilisé (CRI). Pour les sommes investies dans le compte non immobilisé, le participant peut obtenir un remboursement ou transférer la somme dans un régime enregistré d'épargne-retraite. À la retraite, le participant peut, pour les montants immobilisés, transférer l'avoir de son RRS dans un FRV ou acheter une rente viagère à même l'actif accumulé.

#### *Clientèle visée (entreprises)*

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

#### *Population couverte*

En 2007, il existait 13 RRS au Québec couvrant 1 256 employeurs et 53 179 participants. L'actif accumulé était d'environ 920 millions de dollars.

### **2.1.1.3 REER collectif**

#### *Description*

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

Le REER collectif est en fait un ensemble de REER individuels pour un groupe d'employés provenant d'un même employeur, d'un syndicat ou d'une autre forme d'association (voir à ce sujet les commentaires relatifs au REER à la section 2.2.1.1). L'administration du REER collectif est plus simple que celle d'un régime complémentaire de retraite à cotisation déterminée ou à prestations déterminées.

Le REER collectif est assujéti aux mêmes règles fiscales que le REER individuel. La cotisation patronale dans ce type de régime prend la forme d'une rémunération additionnelle versée au salarié et ajoutée à sa cotisation pour constituer la cotisation totale au REER. Contrairement au régime complémentaire de retraite, le REER collectif n'impose pas l'immobilisation de la cotisation versée par l'employeur. Toutefois, dans bien des cas, les retraits en cours d'emploi sont limités en vertu de dispositions contractuelles ou de dispositions de la convention collective.

#### *Options à la cessation de participation*

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

#### *Clientèle visée (entreprises)*

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

#### *Population couverte*

Sur la base de données recueillies auprès des établissements financiers, on estime à 8 700 le nombre de REER collectifs au Québec. Ces régimes couvrent environ 450 000 travailleurs.

### **2.1.1.4 Régime de participation différée aux bénéfiques (RPDB)**

#### *Description*

Le RPDB est assujéti à la Loi de l'impôt, mais il n'est pas assujéti à la Loi RCR.

Le RPDB est en quelque sorte une convention de partage des bénéfiques entre l'employeur et ses employés. Seul l'employeur cotise à un RPDB<sup>19</sup>. Les cotisations sont versées à un compte en faveur de l'employé. Les cotisations dépendent des profits de l'année ou des profits accumulés. Il s'agit d'un avantage important pour l'employeur, puisque sa cotisation varie en fonction des profits générés par l'entreprise et, donc, de sa capacité à payer. Toutefois, l'employeur doit verser une cotisation minimale égale à 1 % de la rémunération des employés participants, indépendamment des profits de l'entreprise. La cotisation est déductible d'impôt, tout comme pour le REER, mais elle est assujéti à un plafond égal à la moitié de celui qui s'applique au régime à cotisation déterminée traditionnel, soit 10 500 \$ par travailleur (en 2008) comparativement à 21 000 \$ pour le

---

<sup>19</sup> Avant 1991, un RPDB permettait aussi des versements faits par les employés. Les sommes versées n'étaient toutefois pas déductibles dans le calcul du revenu aux fins de l'impôt.

régime à cotisation déterminée. Le facteur d'équivalence pour l'employé est généralement égal au montant de la cotisation versée par l'employeur.

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

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

#### *Options à la cessation de participation*

À la cessation de participation, le participant peut :

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

#### *Clientèle visée (entreprises)*

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

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

#### *Population couverte*

D'après le sondage mené pour Question Retraite<sup>20</sup>, environ 8 % des PME de moins de 300 employés sont couvertes par un RPDB. Ce dernier croît en popularité dans les entreprises de toutes tailles. Sur la base de ces données, on estime le nombre de participants à 79 000.

---

<sup>20</sup> *Sondage sur le comportement des PME envers l'épargne-retraite*, préparé pour Question Retraite, juin 2005.

## **2.1.2 Régimes d'accumulation de capital (non enregistrés)**

### **2.1.2.1 Régime de participation des employés aux bénéfices (RPEB)**

#### *Description*

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

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

Le RPEB est régi par la Loi de l'impôt. Les retraits en espèces en cours d'emploi sont permis. Toutefois, les employés participants sont imposés sur toute somme portée à leur compte, à l'exclusion de leurs propres cotisations, prélevées à même leur revenu après impôt<sup>21</sup>. Tout rendement gagné par le RPEB est imposé immédiatement entre les mains du participant. Les cotisations patronales n'entraînent pas de facteur d'équivalence puisqu'elles sont imposables.

#### *Options à la cessation de participation*

Le RPEB n'implique pas de report d'impôt, comme c'est le cas pour le REER ou le RPDB. Par conséquent, les sommes investies peuvent être retirées selon les conditions prévues par le régime.

#### *Clientèle visée (entreprises)*

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

#### *Population couverte*

Il n'existe pas de données complètes et fiables sur la couverture. Ce marché demeure marginal.

---

<sup>21</sup> Voir Albert (2006).

### 2.1.2.2 Régime d'actionnariat des salariés

#### *Description*

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

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

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

La participation est souvent offerte à la majorité des employés, mais elle peut aussi être réservée aux cadres [...]. Le nombre d'actions pouvant être souscrites par le participant ou, plus fréquemment, la somme pouvant être affectée à l'achat d'actions chaque mois sont assujettis à un plafond, souvent lié à la rémunération<sup>22</sup>.

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

- l'achat d'actions, qui donne un accès immédiat à la propriété;
- l'option d'achat d'actions, qui donne un accès différé à la propriété;
- l'octroi d'actions fictives<sup>23</sup>, qui n'implique ni propriété, ni droit de vote.

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

---

<sup>22</sup> Idem.

<sup>23</sup> Il s'agit de régimes de gratifications en vertu desquels la cotisation versée au nom du participant est déterminée en référence à la valeur des actions de la société, sans que des actions ne soient en réalité achetées ou vendues. On peut également porter au crédit du participant des sommes égales aux dividendes versées sur les actions réelles et à la plus-value de ces actions.

### *Options à la cessation de participation*

La valeur du compte du participant lui est soit remise en espèces, soit capitalisée jusqu'au décès, à la cessation d'emploi ou à la retraite<sup>24</sup>.

### *Clientèle visée (entreprises)*

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

### *Population couverte*

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

### **2.1.2.3 Régime d'épargne**

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

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

L'engagement financier de l'employeur est donc variable selon les dispositions du régime. L'employé assume le risque de rendement et il peut être impliqué à différents niveaux dans le choix des placements. Le régime d'épargne-études est le type le plus commun dans cette catégorie.

---

<sup>24</sup> Albert (2006).

## 2.1.3 Régimes d'accumulation de rentes (enregistrés)

### 2.1.3.1 Régime complémentaire de retraite (RCR) à prestations déterminées

#### *Description*

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

- la Loi RCR ou une loi équivalente d'une autre juridiction canadienne;
- les lois particulières relatives aux régimes du secteur public, comme la *Loi sur le RREGOP*<sup>25</sup> pour la fonction publique québécoise;
- la *Loi sur la pension de la fonction publique*, qui pourvoit à la pension des personnes employées dans la fonction publique du Canada.

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

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

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

#### *Options à la cessation de participation*

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

#### *Clientèle visée (entreprises)*

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

---

<sup>25</sup> Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics.

### *Population couverte*

Au 31 mars 2008, la Régie des rentes du Québec assure la surveillance de 954 régimes à prestations déterminées couvrant 1 142 000 participants et bénéficiaires, dont 548 000 participants actifs. Le nombre d'employeurs distincts ayant un régime est de 26 432 (y compris 22 000 employeurs dans le secteur de la construction, 1 600 CPE et 562 caisses du Mouvement Desjardins). L'actif total de ces régimes est estimé à 94,6 milliards de dollars.

De plus, 524 400 employés de la fonction publique québécoise et 90 000 employés de la fonction publique fédérale sont également couverts par un régime à prestations déterminées. Par ailleurs, un peu plus de 200 000 travailleurs québécois participent à un régime de retraite à prestations déterminées surveillé par une autre autorité canadienne (Tableau 11).

Le Tableau 5 présente le nombre de régimes à prestations déterminées et de travailleurs participant à ces régimes, selon la formation de la rente. Les régimes à salaire final constituent plus de la moitié des régimes à prestations déterminées surveillés par la RRQ. Les régimes des municipalités, des universités et des sociétés d'État, soit environ 200 régimes, font majoritairement partie de cette catégorie<sup>26</sup>.

**Tableau 5**  
**Régimes à prestations déterminées surveillés par la RRQ selon la formation de la rente**  
**(31 décembre 2005)**

Formation de la rente	Nombre de régimes	En pourcentage du nombre de participants actifs à ces régimes
Salaire final	498	49 %
Salaire carrière ou forfaitaire	302	41 %
Autre type de rente	113	10 %
<b>Total</b>	<b>913</b>	<b>100 %</b>

Le Tableau 6 montre que les régimes à prestations déterminées sont très peu présents dans le secteur primaire : ils ne couvrent que 6,1 % des travailleurs. Dans le secteur manufacturier, la couverture est de 16,5 %. Si l'on exclut le secteur parapublic (sociétés d'État, universités, municipalités et CPE) et celui de la construction, on note que les régimes à prestations déterminées sont également peu répandus dans le secteur des services, en particulier dans le secteur du commerce.

---

<sup>26</sup> Voir Régie des rentes du Québec (2005).

**Tableau 6**

**Régimes à prestations déterminées surveillés par la RRQ selon le secteur d'activité  
(31 décembre 2005)**

	Nombre de régimes	Nombre de participants actifs	Nombre de travailleurs du secteur	Participants actifs (en % des travailleurs)
Secteur primaire	22	6 103	99 200	6,1 %
Secteur manufacturier	362	136 162	826 700	16,5 %
Secteur des services				
• Commerce	55	18 235	619 600	2,9 %
• Finance	60	53 927	148 800	36,2 %
• Sociétés d'État	3	22 873		
• Universités	12	32 153		
• Municipalités	180	57 971		
• Construction	1	137 285	179 200	76,6 %
• Centres de la petite enfance	1	51 231		
• Autres	217	31 259		
<b>Total</b>	<b>913</b>	<b>547 199</b>		

### 2.1.3.2 Régime de retraite par financement salarial (RRFS)

#### *Description*

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

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

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

### *Options à la cessation de participation*

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

### *Options à la retraite*

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

### *Clientèle visée*

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

### *Population couverte*

Au moment de la préparation de ce rapport, une seule demande d'enregistrement a été soumise à la Régie des rentes du Québec pour un régime à financement salarial. Une deuxième demande devrait suivre dans les prochains mois. Aucune donnée sur le nombre de participants n'est disponible pour l'instant.

## **2.1.4 Régimes d'accumulation de rentes (non enregistrés)**

### **2.1.4.1 Régime surcomplémentaire de retraite (RSR)**

#### *Description*

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

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

- le régime à participation sélective. Les critères servant à déterminer les personnes admissibles (certains dirigeants choisis ou tous les employés au-dessus d'un certain palier hiérarchique ou d'un salaire donné) varient grandement<sup>27</sup>.

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

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

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

#### *Options à la cessation de participation*

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

#### *Options à la retraite*

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

---

<sup>27</sup> Voir Albert (2006).

### *Clientèle visée (entreprises)*

Le régime surcomplémentaire de retraite fait partie des stratégies de rémunération globale et de fidélisation des gestionnaires et autres employés hautement qualifiés. Il vise principalement les salariés gagnant plus de 100 000 \$ par année. Ce régime est beaucoup plus populaire dans la grande entreprise que dans la PME.

### *Population couverte*

Le marché potentiel de ce régime est de 2 à 3 % des travailleurs, soit environ 100 000 travailleurs. Toutefois, environ 16 000 travailleurs y participent.

## **2.2 Régimes individuels**

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

#### *Description*

Le REER est un contrat passé entre une personne et un assureur, un fiduciaire ou une société autorisée<sup>28</sup>. Ce type de régime doit être enregistré auprès de l'Agence du revenu du Canada (ARC) et inscrit à un établissement financier agréé comme fiduciaire par l'ARC. Il peut être offert par un établissement financier directement à un particulier ou par un fonds d'investissement de travailleurs par l'intermédiaire de l'employeur<sup>29</sup>.

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

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

---

<sup>28</sup> Albert (2006).

<sup>29</sup> Dans ce cas, le REER peut être perçu comme un instrument collectif offert par l'employeur, mais il demeure un instrument individuel, avec un compte distinct pour chaque participant.

### *Options à la cessation de participation*

Le participant doit mettre fin à son REER au plus tard le 31 décembre de l'année où il atteint 71 ans<sup>30</sup>. Trois options s'offrent alors à lui :

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

### *Clientèle visée*

Lorsque le REER est contracté directement avec un établissement financier, la promotion de ce type de produit ne se fait pas par l'intermédiaire de l'employeur, mais bien auprès du particulier. Tout contribuable ayant des revenus d'emploi ou d'entreprise peut y cotiser.

### *Population couverte*

Près de 1 590 000 contribuables québécois ont cotisé à un REER individuel ou collectif en 2007, pour un montant total de 7,6 milliards de dollars. L'actif détenu par les Québécois dans les REER, tant individuels que collectifs, est estimé à 121 milliards de dollars.

Selon un sondage pancanadien de CIBC World Markets de janvier 2007<sup>31</sup>, la valeur moyenne des REER accumulés était de 76 000 \$ en 2005. Cette même étude révèle que seulement 6 % des droits à cotisation étaient utilisés chaque année.

## **2.2.2 Régime de retraite individuel (RRI)**

### *Description*

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

Le régime de retraite individuel (RRI) autorise le versement de cotisations supérieures à ce qui serait permis en vertu d'un REER. Le RRI est un régime à prestations déterminées

---

<sup>30</sup> Lors du budget fédéral de mars 2007, l'âge limite pour mettre fin à son REER a été haussé de 69 à 71 ans.

<sup>31</sup> Voir CIBC World Markets (2007).

qui couvre généralement une seule personne. Deux conditions s'appliquent pour en bénéficier : disposer de revenus élevés et être travailleur autonome et incorporé. Il est donc tout indiqué pour accumuler une rente en faveur d'un dirigeant d'entreprise (actionnaire, cadre supérieur).

Le RRI permet également d'exempter de la taxe sur la masse salariale les cotisations versées et de ne pas immobiliser les fonds des participants. Tout montant cotisé au RRI entraîne un facteur d'équivalence, donc une diminution de la cotisation permise au REER. Les règles fiscales rendent possible l'accumulation d'un crédit de rente égal à 2 % du revenu d'emploi pour chaque année de service<sup>32</sup>.

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

#### *Options à la cessation de participation*

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

#### *Clientèle visée (entreprises)*

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

#### *Population couverte*

Selon un sondage<sup>33</sup>, environ 6 % des PME de moins de 300 employés offrent le RRI. Le nombre de participants à ce type de régime est estimé à 70 000 au Québec.

### **2.2.3 Autres formes d'épargne individuelle**

Les autres formes d'épargne individuelle les plus utilisées sont :

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

---

<sup>32</sup> Jusqu'à concurrence d'un revenu maximal indexé chaque année.

<sup>33</sup> Voir Question Retraite (2005).

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

#### *Assurance vie universelle*

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

L'assurance vie universelle permet d'épargner et d'accumuler des intérêts libres d'impôt. Les montants maximaux qui peuvent être versés sont déterminés conformément aux limites fixées par la Loi de l'impôt.

#### *Desjardins Capital régional et coopératif*

L'objectif principal de Desjardins Capital régional et coopératif est de mobiliser du capital de développement pour l'ensemble des régions du Québec. L'une de ses priorités est l'investissement consacré à la capitalisation des coopératives et aux régions ressources du Québec. Un placement dans cette entité donne droit à un crédit d'impôt de 50 %. La période de détention obligatoire d'un placement est de sept ans. Au 31 décembre 2007, l'organisme comptait 120 652 actionnaires épargnants et un actif de 750 millions de dollars.

#### *Compte d'épargne libre d'impôt (CELI)*

À compter de 2009, un nouveau moyen d'épargner sera en vigueur : le compte d'épargne libre d'impôt (CELI). Instauré par le gouvernement du Canada dans le budget de 2008, le CELI permettra d'épargner sans payer d'impôt sur les revenus de placement et des retraits seront permis en tout temps. Ces retraits seront non imposables. Toutefois, les sommes versées dans le CELI ne peuvent être déduites du revenu imposable.

Un maximum de 5 000 \$ de cotisations annuelles est permis dans ce compte<sup>34</sup>, et les droits de cotisation inutilisés peuvent être reportés aux années suivantes. Une pénalité fiscale sera imposée pour les cotisations qui excèdent la limite permise.

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

---

<sup>34</sup> Ce montant sera majoré annuellement en fonction de l'inflation.

## 2.3 Fonds d'investissement de travailleurs

### *Description*

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

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

### *Options à la cessation de participation*

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

### *Clientèle visée*

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

### *Population couverte*

Le Fonds de solidarité de la FTQ avait un actif net, au 31 mai 2008, de 7,3 milliards de dollars. Il constitue le fonds d'investissement de travailleurs le plus important au Canada, couvrant près de 575 000 travailleurs. Quant à Fondation CSN, son actif net s'élevait à 627 millions de dollars au 31 mai 2008 et comptait près de 86 000 actionnaires.

### 3. Couverture des travailleurs québécois par un régime privé de retraite

#### 3.1 Couverture selon le type de régime

##### 3.1.1 Régimes collectifs

Le Tableau 7 indique le nombre de travailleurs québécois couverts par des régimes collectifs. Il est estimé que 1 448 400 travailleurs cotisent à un RCR, que 225 000 sont couverts par un REER collectif (dans une entreprise qui n'offre aucun autre type de régime de retraite collectif) et que 179 000 participent à un autre type de régime de retraite collectif (RPDB, RPEB, régime d'actionnariat, etc.). L'ensemble de ces travailleurs représente 54 % de la main-d'œuvre québécoise.

**Tableau 7**  
**Participation des travailleurs québécois à des régimes de retraite collectifs (2005)**

Type de régime	Nombre de travailleurs couverts	Pourcentage de travailleurs couverts par rapport au nombre total de travailleurs <sup>1</sup>
RCR	1 448 400	42 %
REER collectif	225 000 <sup>2</sup>	7 %
RPDB	79 000	2 %
Autre	100 000	3 %
<b>Total</b>	<b>1 852 400</b>	<b>54 %</b>

<sup>1</sup> Le nombre total de travailleurs au Québec (excluant les travailleurs autonomes) était de 3 443 000 en 2005 (Statistique Canada). C'est à ce nombre de travailleurs que nous ferons référence pour le reste du texte.

(Dû aux arrondissements, la somme des pourcentages n'est pas nécessairement égale au total).

<sup>2</sup> Il s'agit du nombre de travailleurs qui ne participent à aucun autre régime collectif de leur employeur. Dans les faits, on suppose ici qu'environ 450 000 travailleurs participent à un REER collectif au Québec, mais qu'environ la moitié d'entre eux bénéficient également d'un autre régime collectif (RCR ou RPDB).

Le Tableau 8 présente de façon plus détaillée la répartition de la participation des travailleurs québécois à des régimes complémentaires de retraite. La majorité d'entre eux participent à un régime à prestations déterminées : 1 310 200 participants sur un total de 1 448 400. Les régimes de la fonction publique et ceux des secteurs municipal et universitaire contribuent à ce grand nombre de régimes à prestations déterminées.

Considérant que la fonction publique et le secteur parapublic (qui inclut les municipalités, les universités, les CPE et les sociétés d'État) sont couverts à près de 100 % par un RCR, on évalue que seulement 25 % des travailleurs du secteur privé sont couverts par un régime de ce type.

**Tableau 8**  
**Participation des travailleurs québécois à un régime complémentaire de retraite (2005)**

Type de régime		Nombre de travailleurs couverts
Prestations déterminées	Régimes assujettis à la Loi RCR ou à une loi équivalente	695 800
	Fonction publique (provinciale et fédérale)	614 400
Cotisation déterminée (autre que RRS)		104 000
Régime de retraite simplifié (RRS)		34 200
<b>Total</b>		<b>1 448 400</b>

### 3.1.2 Régimes individuels

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

**Tableau 9**  
**Participation des travailleurs québécois à un régime individuel enregistré (2005)**

Type de régime	Nombre de travailleurs couverts	Pourcentage de travailleurs couverts par rapport au nombre total de travailleurs
REER individuel	1 100 000	32 %
RRI	70 000	2 %
<b>Total</b>	<b>1 170 000</b>	<b>34 %</b>

On estime donc à 34 % le pourcentage des travailleurs qui participent à un outil individuel d'épargne-retraite, principalement le REER. L'ampleur de cette participation en termes de niveau de cotisation est évidemment très variable d'un travailleur à l'autre. De plus, dans le cas des travailleurs salariés, les cotisations au REER s'ajoutent souvent à une participation à un régime collectif de l'employeur. C'est dans le cas des travailleurs autonomes que le REER est l'outil principal d'épargne en vue de la retraite.

### 3.1.3 Couverture globale

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

**Tableau 10**  
**Participation des travailleurs québécois à un régime de retraite, individuel ou collectif (2005)**

Type de régime	Nombre de travailleurs couverts	Pourcentage de travailleurs couverts par rapport au nombre total de travailleurs
Régime collectif	1 852 400	54 %
Régime individuel	1 170 000	34 %

La participation globale des travailleurs québécois à un régime d'épargne-retraite (individuel ou collectif) ne peut toutefois être estimée simplement en additionnant les données du Tableau 10. En effet, un nombre important de travailleurs participent à la fois à un régime individuel et à un régime collectif.

Selon les données du Tableau 10, le pourcentage des travailleurs québécois qui participent à un régime de retraite collectif ou individuel est de 54 % à 88 %. Par ailleurs, le Tableau 13 indique que 62 % de la population active québécoise participe à un RCR, à un REER ou aux deux à la fois. Si l'on ajoute à ce pourcentage les 5 % de travailleurs qui participent à un RPDB ou à un autre régime collectif (Tableau 7) et les 2 % de travailleurs qui participent à un RRI (Tableau 9), on peut estimer à 70 % le pourcentage des travailleurs québécois participant à un régime de retraite (2,4 millions de travailleurs), qu'il soit collectif ou individuel, ce qui correspond au milieu de la fourchette de 54 % à 88 %. Par conséquent, 30 % des travailleurs n'auraient aucune épargne en vue de la retraite.

### **3.2 Couverture par les régimes collectifs, selon le secteur**

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

#### **3.2.1 Secteur public**

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

Les régimes des secteurs public et parapublic couvraient en 2005 environ 776 000 travailleurs québécois sur une possibilité de 785 200 travailleurs dans les deux secteurs<sup>35</sup>, ce qui donne un taux de couverture de 99 %<sup>36</sup>. De façon plus détaillée :

- les régimes de la fonction publique québécoise couvrent 524 400 travailleurs;
- les régimes des secteurs public et parapublic fédéraux couvrent 90 000 travailleurs québécois;
- les régimes des municipalités, des universités, des CPE et des sociétés d'État couvrent globalement 161 600 travailleurs.

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

---

<sup>35</sup> Voir Statistique Canada (2006).

<sup>36</sup> Selon CIBC World Markets (2007), seulement 86 % des employés du secteur public canadien étaient couverts par un régime privé en 2003.

**Tableau 11**

**Participation des travailleurs québécois à un régime complémentaire de retraite, selon le type de régime, le secteur d'activité et l'autorité de surveillance (2005)**

Type de régime		Secteur d'activité	Autorité de surveillance	
			Régie des rentes du Québec	Autre autorité
Prestations déterminées	Régimes assujettis à la Loi RCR ou à une loi équivalente	Secteur privé (excluant la construction)	204 500	202 200
		Secteur de la construction	137 300	
		Secteur parapublic (municipalités, universités, sociétés d'État, CPE)	151 800	
	Fonction publique	Provinciale		524 400
		Fédérale		90 000
Cotisation déterminée	Régime à cotisation déterminée traditionnel	Municipalités	6 000	
		Secteur privé	68 600	
	Régime de retraite simplifié (RRS)	Municipalités	3 800	
		Secteur privé	30 400	
	<b>Total</b>			<b>602 400</b>

### 3.2.2 Secteur privé

Le secteur privé compte 672 400 participants actifs<sup>37</sup> à des régimes complémentaires de retraite, pour un taux de couverture de 25 %. De plus, on estime à 404 000 travailleurs couverts par une autre forme de régime de retraite collectif<sup>38</sup> (REER collectif, RPDB ou autre), comme l'indique le Tableau 7, pour une couverture globale de 44 %<sup>39</sup>. Ce sont surtout les employés de la grande entreprise qui sont couverts par un régime complémentaire de retraite. Dans la petite et la moyenne entreprise, on observe des lacunes importantes en terme de couverture.

<sup>37</sup> Il s'agit de la somme des travailleurs du secteur privé (incluant la construction) dans le tableau 11 (204 500 + 137 300 + 68 600 + 30 400 + 202 200 + 29 400).

<sup>38</sup> Dans le tableau 7, il s'agit des participants des catégories « REER collectif », « RPDB » et « autres régimes » (225 000 + 79 000 + 100 000).

<sup>39</sup> Selon Statistique Canada, il y avait 2 428 300 employés du secteur privé au Québec en 2005.

### *Grande entreprise*

Les grandes entreprises (celles de 500 employés et plus) offrent environ 40 % des emplois au Québec et près d'un nouvel emploi sur deux depuis 2000. Elles sont en général fortement syndiquées et œuvrent dans les secteurs de la finance, des assurances et de l'information. Le revenu moyen des travailleurs de la grande entreprise est plus élevé que celui versé aux travailleurs dans les PME<sup>40</sup>.

Environ trois grandes entreprises sur quatre offrent un régime complémentaire de retraite, le plus souvent à prestations déterminées. Toutefois, de plus en plus de REER collectifs sont mis en place, de sorte que 87 % des établissements de grande taille parrainent un régime collectif de type RCR ou REER collectif<sup>41</sup>.

Dans la grande entreprise, la rétention et le renouvellement de la main-d'œuvre expérimentée passent bien avant la sécurité financière à la retraite des employés comme mesure incitative à parrainer un régime de retraite. Quatre entreprises sur cinq s'imposent la responsabilité de verser des sommes en vue de la retraite de leurs employés<sup>42</sup>.

### *Petite et moyenne entreprise*

Dans les PME, environ une entreprise sur quatre est couverte par un régime collectif de retraite. La couverture des PME par ces régimes augmente avec la taille<sup>43</sup>. Parmi celles qui ont un régime collectif, les deux tiers ont établi des régimes d'accumulation de capital (régime à cotisation déterminée traditionnel, RRS, REER collectif, ou RPDB)<sup>44</sup>.

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

---

<sup>40</sup> Selon Industrie Canada, dans le secteur privé au Canada en 2006, les employés des entreprises de moins de 100 employés gagnaient en moyenne 672 \$ par semaine, ceux des entreprises moyennes (plus de 100, mais moins de 500 employés), 778 \$ et ceux des grandes entreprises (500 employés et plus), 795 \$. Voir INDUSTRIE CANADA (2008).

<sup>41</sup> Statistique Canada, *Enquête sur le milieu de travail et les employés*, 2005, production spéciale pour le Québec.

<sup>42</sup> Voir Conseil du Patronat du Québec (2001).

<sup>43</sup> Une très petite entreprise (20 personnes et moins) sur 5 est couverte; 2 moyennes entreprises (100 à 499 personnes) sur 3 le sont.

<sup>44</sup> Voir FCEI (2003).

**Tableau 12**  
**Couverture des PME par les régimes collectifs de retraite enregistrés (2005)**

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

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

Le taux de syndicalisation dans les PME est très faible<sup>45</sup>. Le revenu moyen y est égal ou plus faible que celui dans les entreprises privées de plus grande taille. En effet, seulement 16 % des PME de moins de 300 employés offrent un salaire moyen supérieur à 40 000 \$ par année<sup>46</sup>. Les PME québécoises œuvrent principalement dans le secteur du commerce de détail, le secteur manufacturier avec forte densité de main-d'œuvre ainsi que dans la restauration et l'hébergement.

Une enquête auprès des dirigeants de PME de moins de 300 employés n'offrant pas de régime de retraite<sup>47</sup> a permis de dégager les constats suivants :

- 61 % des dirigeants attribuent la responsabilité de la préparation financière de la retraite principalement aux employés, 24 % l'attribuent principalement aux gouvernements et 9 % l'attribuent principalement aux employeurs;
- 16 % jugent probable qu'ils offrent un régime de retraite aux employés au cours des cinq prochaines années;
- 18 % ont envisagé récemment d'établir un régime de retraite;
- La majorité des dirigeants de PME de moins de 300 employés n'ayant pas de régime de retraite ne croient pas à une contribution positive importante d'un tel régime pour leur organisation;
- 71 % sont prêts à offrir aux employés une possibilité d'épargner par des retenues à la source;
- 52 % sont prêts à verser une cotisation à un régime de retraite.

Dans les PME, les préoccupations les plus courantes sont le besoin de simplicité administrative, la possibilité de pouvoir éviter les taxes salariales, l'insaisissabilité des cotisations, le pouvoir de les faire varier et l'importance de leur immobilisation<sup>48</sup>.

<sup>45</sup> Ce taux est estimé à 6 % dans les PME de moins de 300 employés n'offrant pas de régime de retraite (voir Question Retraite, 2005).

<sup>46</sup> Voir Question Retraite (2005).

<sup>47</sup> Voir Question Retraite (2005). Le sondage a été effectué auprès de PME de moins de 300 employés.

<sup>48</sup> Voir FCEI (2003). Les résultats du sondage de Question Retraite vont dans le même sens.

### *Effet de la syndicalisation et du revenu*

La syndicalisation des employés d'une entreprise a un effet significatif sur leur adhésion à un régime de retraite collectif. En 2005, 60 % des entreprises syndiquées adhéraient à un REER collectif, à un régime complémentaire de retraite de l'employeur ou aux deux. Ce pourcentage diminuait à 12 % dans les entreprises québécoises non syndiquées<sup>49</sup>.

Selon les données compilées en fonction du salaire moyen versé par les entreprises, 80 % des entreprises offrant un REER collectif, un RCR ou les deux versent un salaire moyen de 20 000 \$ ou plus. De façon générale, la couverture ne varie pas en fonction du salaire.

### **3.3 Comparaison avec le reste du Canada**

En ce qui concerne la couverture de la population active par un régime de retraite privé (RCR, REER ou les deux à la fois), si l'on compare le Québec avec les autres provinces canadiennes, on constate des disparités assez importantes entre les provinces. Comme l'indique le tableau suivant, le Québec est légèrement au-dessus de la moyenne canadienne. On peut expliquer la couverture plus importante au Québec par le fort pourcentage de travailleurs du secteur public, généralement couverts par un RCR, et la plus grande syndicalisation.

---

<sup>49</sup> Voir Statistique Canada (2005).

**Tableau 13**

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

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

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

### **3.4 Constats sur le niveau de couverture et sur la probabilité qu'elle permette d'atteindre un niveau adéquat de revenu à la retraite**

La section 3.1 concluait qu'environ 70 % des travailleurs québécois bénéficient d'une couverture en vue de la retraite. Par contre, aucune évaluation n'a été faite jusqu'ici de la probabilité d'atteindre un niveau de remplacement de revenu adéquat à la retraite, avec cette couverture. Nous tentons par conséquent de qualifier la probabilité d'obtenir ce résultat en tenant compte en particulier du type de régime de retraite auquel adhère le travailleur.

On peut considérer que 34 % des travailleurs participant à un régime à prestations déterminées présentent une forte probabilité d'atteindre un niveau adéquat de remplacement de revenu. Ces travailleurs sont dans le secteur public ou parapublic, dans le secteur de la construction où le service effectué avant 2005 était couvert par un régime à prestations déterminées, ou encore dans les grandes entreprises bénéficiant d'un régime à prestations déterminées généreux. Les grandes entreprises incluent environ 50 % des travailleurs du secteur privé couverts par un régime à prestations déterminées. La clientèle des régimes de retraite individuels (RRI) fait également partie des régimes généreux.

En ce qui concerne les régimes ayant une probabilité « moyenne » de fournir un niveau adéquat de revenu à la retraite, on note que dans le reste du secteur privé, principalement dans les PME, des régimes à cotisation déterminée traditionnels, des RRS et des régimes

à prestations déterminées sont offerts. Toutefois, ces régimes sont moins généreux que ceux que l'on retrouve dans les secteurs mentionnés au paragraphe précédent. Nous estimons à 16 % le nombre de travailleurs bénéficiant d'une couverture présentant une probabilité moyenne d'atteindre un niveau adéquat de revenu en vue de la retraite. Parmi eux figurent les travailleurs à revenu élevé qui cotisent à un REER, souvent à titre de travailleur autonome.

Les autres travailleurs couverts, soit 20 % de tous les travailleurs, ont un revenu moyen ou faible et n'ont à leur disposition que le REER individuel ou collectif. Cette protection présente une probabilité peu élevée d'atteindre un niveau adéquat de revenu à la retraite, compte tenu notamment du niveau des cotisations moyennes qu'ils versent. CIBC World Markets<sup>50</sup> révèle en effet que les cotisations à un REER individuel sont le plus souvent irrégulières et versées à la fin de l'année fiscale. Au Québec, la cotisation annuelle moyenne est d'environ 4 500 \$ et elle est principalement versée par les contribuables à revenu élevé. La cotisation moyenne des travailleurs à revenu moyen (20 000 \$ à 39 000 \$) est de 2 379 \$, ce qui est en deçà de la moyenne canadienne pour le même niveau de revenu. Selon CIBC, les cotisations au REER n'augmentent pas au même rythme que le revenu. On constate donc que le REER individuel représente davantage un instrument d'appoint en vue de la retraite, d'autant plus qu'un grand nombre de personnes en retirent des sommes avant d'avoir atteint l'âge de la retraite.

Le Tableau 14 et la figure 1 présentent un portrait du niveau de probabilité d'atteindre un niveau adéquat de remplacement de revenu à la retraite associé à la couverture des travailleurs québécois par des régimes privés de retraite. Au moyen de ce portrait sommaire, on conclut que plus de la moitié des travailleurs au Québec ont une probabilité peu élevée d'atteindre un niveau adéquat de revenus à la retraite.

On estime en effet que 30 % de la main-d'œuvre, soit 1 030 000 travailleurs, dont 900 000 dans les PME, ne participent à aucun régime de retraite et que 20 %, c'est-à-dire 700 000 travailleurs, ont une protection ayant une probabilité peu élevée de fournir des revenus suffisants à la retraite. La grande majorité des PME n'offrent donc pas de régime collectif à leurs employés. C'est le cas, en particulier, dans les PME de moins de 20 employés des secteurs du commerce de détail et des services aux consommateurs, des services immobiliers et de location, des services aux entreprises, de la fabrication tertiaire à forte intensité de main-d'œuvre, de la foresterie et de l'extraction minière, du pétrole et du gaz.

---

<sup>50</sup> Voir CIBC World Markets (2007).

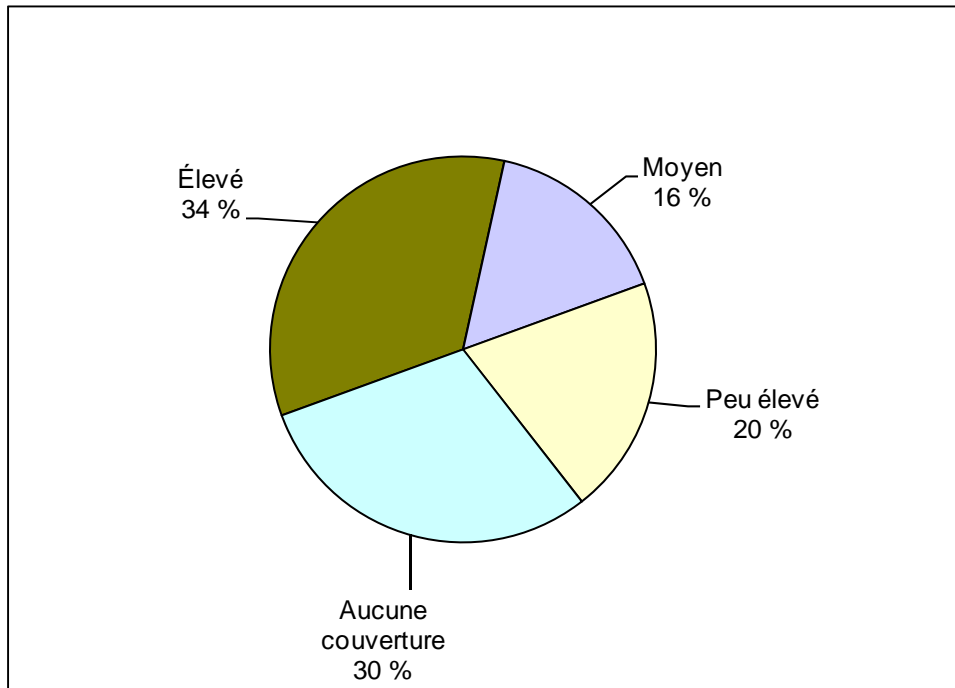
**Tableau 14**

**Nombre de participants aux régimes privés de retraite, selon le niveau de probabilité d'atteindre un niveau adéquat de remplacement de revenus à la retraite qui est associé à la couverture**

	<b>Nombre de participants</b>
<b>Couverture présentant une probabilité élevée</b>	
• Fonction publique	614 400
• Municipalités, universités, sociétés d'État ou CPE parrainant un régime à prestations déterminées	151 800
• 50 % des participants du secteur privé (excluant la construction) à un régime à prestations déterminées	203 350
• Industrie de la construction	137 300
• Participants à un régime de retraite individuel (RRI)	70 000
• <b>Total</b>	<b>1 176 850</b> <b>(34 % des travailleurs)</b>
<b>Couverture présentant une probabilité moyenne</b>	
• 50 % des participants du secteur privé à un régime à prestations déterminées	203 350
• Participants à un régime à cotisation déterminée	104 000
• Participants à un RRS	34 200
• Participants à un REER individuel (gains annuels supérieurs à 80 000 \$) <sup>1</sup>	217 000
• <b>Total</b>	<b>558 550</b> <b>(16 % des travailleurs)</b>
<b>Couverture présentant une probabilité peu élevée</b>	
• Participants à un REER collectif sans autre régime	225 000
• Participants à un REER individuel sans autre régime (gains annuels inférieurs à 80 000 \$) <sup>1</sup>	449 700
• <b>Total</b>	<b>674 700</b> <b>(20 % des travailleurs)</b>

1. Dans le présent tableau, le total des participants à des REER individuels est inférieur au nombre inscrit au Tableau 10. La différence provient des participants à des REER individuels qui adhèrent également à un autre type de régime de retraite.

**Figure 1**  
**Répartition des travailleurs québécois, selon leur niveau de probabilité d'atteindre un niveau adéquat de remplacement de revenus à la retraite avec la couverture de leur régime privé de retraite (2005)**



Baisse du niveau de probabilité des régimes d'atteindre un niveau adéquat de revenus à la retraite

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

Parmi les PME qui ont un régime collectif, près de 60 % adhèrent à des régimes d'accumulation de capital non traditionnels (REER collectif, RPDB ou RRS). Ces régimes font supporter le risque de rendement par les travailleurs, ce qui rend plus difficile une planification adéquate des revenus de retraite. Les régimes d'accumulation de capital dans lesquels les choix de placement sont effectués par les participants, qui ont souvent une connaissance limitée du domaine des placements, font également peser un risque de sous performance en raison des choix de placements trop prudents.

La baisse de la qualité des régimes touche également la grande entreprise. Au cours des dernières années, certaines entreprises ont converti leur régime à prestations déterminées

en régime à cotisation déterminée<sup>51</sup>. Pour justifier cette conversion, elles ont invoqué les coûts élevés de la main-d'œuvre et la nécessité de s'adapter à un marché de plus en plus concurrentiel à l'échelle mondiale.

### 3.5 Marché potentiel pour élargir la couverture

On a estimé, à la section précédente, que 20 % de la main-d'œuvre bénéficie d'une couverture dite à probabilité peu élevée en vue de la retraite et qu'un autre 30 % n'a tout simplement aucune couverture. Il est intéressant ici de tenter de cerner les caractéristiques de ces travailleurs, ainsi que de leurs employeurs, et de voir jusqu'à quel point des efforts doivent être consacrés à l'élargissement de cette couverture.

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

Ensuite, au niveau de la taille des entreprises, près de 90 % des entreprises au Québec ont moins de 20 employés<sup>52</sup>. Près de la moitié des organisations de 5 à 19 employés offrant un régime de retraite sont des organismes à but non lucratif (OBNL), qui sont souvent oubliés lorsqu'on pense à la petite entreprise. Or, une organisation de 5 à 19 employés sur six n'offrant pas de régime de retraite est un OBNL<sup>53</sup>. Il y a là peut-être un potentiel intéressant à exploiter, dans la mesure où ces OBNL ont un salaire moyen supérieur à 20 000 \$.

Plusieurs caractéristiques des entreprises de moins de 20 employés doivent être prises en compte pour cibler notre marché potentiel. Parmi celles-ci, la connaissance des régimes de retraite par les dirigeants d'entreprise : 80 % des dirigeants d'organisations de 5 à 19 employés affirment connaître peu ou pas du tout les régimes de retraite. La Régie peut donc contribuer à améliorer cette connaissance, ouvrant ainsi la porte à des adhésions éventuelles<sup>54</sup>. Il y a ensuite l'âge de l'entreprise. Les entreprises de 5 à 19 employés sont généralement très jeunes : le quart de celles qui n'ont pas de régime de retraite existe depuis moins de 10 ans et plus de 60 % ont été créées il y a moins de 20 ans. Or, les entreprises de cette taille qui offrent un régime de retraite ont en moyenne 25 ans, et plus

---

<sup>51</sup> C'est le cas, entre autres, de Bell Canada, Sears Canada, IBM et Quebecor World. Une étude de Watson Wyatt mentionne que, parmi les sociétés du classement Fortune 1000, 71 entreprises offrant des régimes à prestations déterminées ont gelé leur régime ou y ont mis fin en 2004.

<sup>52</sup> Voir INDUSTRIE CANADA (2008).

<sup>53</sup> Voir RRQ (2007).

<sup>54</sup> Idem.

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<sup>55</sup>.

Il faut également considérer la perception des employeurs de la charge que représente l'implantation d'un régime de retraite pour une entreprise de moins de 20 employés, tant au niveau des coûts que de la lourdeur administrative. La Régie a cependant un rôle à jouer pour informer les entreprises sur les différents types de régime qui leur sont accessibles, et des avantages de chacun d'eux.

En tenant compte des commentaires formulés pour les entreprises de 5 à 19 employés, il est donc possible de définir le marché potentiel pour élargir la couverture en vue de la retraite. Dans ce cas, il faudrait cibler les entreprises suivantes :

- les PME qui comptent de 5 à 299 travailleurs. Bien que les très petites entreprises (moins de 20 employés) se spécialisent pour la plupart dans des domaines précaires, où l'attraction et la fidélisation de la main-d'œuvre ne sont pas prioritaires pour le dirigeant, il y a un potentiel de couverture de ce côté. Selon les résultats d'un sondage effectué par la RRQ en 2007<sup>56</sup>, 40 % de l'ensemble des entreprises offrant un régime de retraite ou un REER collectif comptent entre 5 et 19 employés, ce qui montre bien que leur taille ne constitue pas un obstacle incontournable. Quant aux entreprises de 20 à 299 travailleurs, elles constituent un marché potentiel intéressant, vu leur niveau de couverture relativement faible. Aussi, la taille relativement importante de ces entreprises facilite l'implantation d'un régime de retraite.
- les entreprises qui n'offrent pas de régime de retraite collectif (RCR à cotisation déterminée, RCR à prestations déterminées ou RRS), un REER collectif, un RPDB, un régime d'actionnariat ou un autre régime d'épargne non enregistré;
- les entreprises où le salaire moyen est supérieur à 20 000 \$. La générosité relative des programmes publics à l'égard des travailleurs à faible revenu n'est pas incitative, que ce soit pour 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 à l'épargne-retraite. Compte tenu de la nature et de la taille des entreprises où la couverture est déficiente, on peut raisonnablement considérer qu'une large part des travailleurs de ces entreprises a des revenus inférieurs à 20 000 \$.

Par ailleurs, il pourrait y avoir également un marché potentiel intéressant du côté des entreprises ayant entre 300 et 499 employés. Les Tableaux 15 et 16 présentent des estimations du nombre d'entreprises et de travailleurs d'entreprises de 5 à 499 employés

---

<sup>55</sup> Idem.

<sup>56</sup> Idem.

qui pourraient constituer le marché potentiel pour élargir la couverture retraite. À la lumière de ces données, il est réaliste de penser que les quelques 17 760 entreprises de 5 à 499 employés (qui emploient près de 363 000 travailleurs au total) n'offrant pas actuellement de régime de retraite pourraient tirer avantage de l'instauration de l'un ou l'autre des véhicules décrits dans la deuxième partie. Des efforts sont nécessaires pour consolider les véhicules existants, notamment par la diffusion d'une information élargie et adaptée aux préoccupations des PME. Parmi les mesures que la Régie a mises en place, notons la mise en place d'une section de son site Internet<sup>57</sup> à la disposition des dirigeants de PME, ainsi que la publication d'une trousse d'information à l'intention des PME<sup>58</sup>.

En ce qui concerne l'épargne-retraite individuelle des travailleurs à faible revenu, plus susceptibles d'être admissibles au Supplément de revenu garanti (SRG), il ne faut toutefois pas abdiquer face à l'objectif d'accroître leur autonomie financière à la retraite. Même si les personnes à faible revenu qui sont près de l'âge de la retraite trouvent peu d'avantage à augmenter leur épargne, une grande partie des travailleurs plus jeunes auront l'occasion d'améliorer leur situation de revenu avant la retraite et pourront accéder à des tranches de revenu où l'épargne peut devenir avantageuse. Il serait alors approprié de créer des outils d'épargne adaptés à leur situation. Une telle approche nécessiterait toutefois une révision des règles fiscales touchant la retraite

---

<sup>57</sup> Le lien pour y accéder est le : [http://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/dirigeants\\_pme/](http://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/dirigeants_pme/)

<sup>58</sup> La trousse, intitulée « Mettez-vous aux régimes », permet de connaître des régimes d'épargne-retraite adaptés à la PME : le REER collectif, le régime de participation différée aux bénéfices et le régime de retraite simplifié.

**Tableau 15**  
**Marché potentiel pour l'établissement de nouveaux régimes de retraite**  
**(Entreprises de 5 à 299 employés)**

(1) Taille de l'entreprise (nombre de travailleurs)	(2) Nombre d'entreprises	(3) Nombre d'entreprises avec régime de retraite (RCR ou REER collectifs)	(4) Nombre d'entreprises sans régime de retraite  (2)-(3)	(5) Nombre d'entreprises sans régime de retraite et salaire moyen inférieur à 20 000 \$	(6) Nombre d'entreprises sans régime de retraite avec salaire moyen supérieur à 20 000 \$, mais avec régime d'actionnariat, RPDB ou épargne à la source*	(7) Marché potentiel (nombre d'entreprises) pour l'établissement d'un régime de retraite  (4)-(5)-(6)	(8) Nombre de travailleurs visés (estimé du nombre moyen d'employés entre parenthèses)
5 à 19	37 479	9 722 (25,9 %)	27 757 (74,1 %)	10 548 (38,0 %)	2 925	14 284	142 840 (10)
20 à 99	12 339	6 453 (52,3 %)	5 886 (47,7 %)	2 119 (36,0 %)	640	3 127	156 350 (50)
100 à 299	2 020	1 481 (73,3 %)	539 (26,7 %)	178 (33,0 %)	61	300	45 000 (150)
<b>Total</b>	<b>51 838</b>	<b>17 656 (34,1 %)</b>	<b>34 182 (65,9 %)</b>	<b>12 845 (37,6 %)</b>	<b>3 626</b>	<b>17 711</b>	<b>344 190 (7)</b>

Les données des colonnes (2) à (6) sont tirées (ou déduites à partir des données) du *Sondage sur le comportement des PME envers l'épargne retraite*, préparé pour Question Retraite, juin 2005.

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

**Tableau 16**  
**Marché potentiel pour l'établissement de nouveaux régimes de retraite**  
**(Entreprises de 300 à 499 employés)**

(1) Taille de l'entreprise (nombre de travailleurs)	(2) Nombre d'entreprises	(3) Nombre d'entreprises avec régime de retraite (RCR ou REER collectifs)	(4) Nombre d'entreprises sans régime de retraite  (2)-(3)	(5) Nombre d'entreprises sans régime de retraite et salaire moyen inférieur à 20 000 \$	(6) Nombre d'entreprises sans régime de retraite avec salaire moyen supérieur à 20 000 \$, mais avec régime d'actionnariat, RPDB ou épargne à la source*	(7) Marché potentiel (nombre d'entreprises) pour l'établissement d'un régime de retraite  (4)-(5)-(6)	(8) Nombre de travailleurs visés (estimé du nombre moyen d'employés entre parenthèses)
300 à 499	750	689 (91,8 %)	61 (8,2 %)	0	11	50	18 800 (376)

Le nombre d'entreprises de 300 à 499 employés (colonne (2)) est un estimé à partir des données provenant d'Industrie Canada (Voir INDUSTRIE CANADA (2008)). Le journal Les Affaires nous donne un nombre moyen de 376 employés (colonne (8)) pour cette catégorie d'entreprises (voir LES AFFAIRES (2007)). Le pourcentage de couverture pour les entreprises de cette taille est tiré d'une production spéciale, l'« Enquête sur le milieu du travail et les employés 2005 » de Statistique Canada.

\* Dans la colonne (5), nous faisons l'hypothèse qu'aucune entreprise de 300 à 499 employés n'offre de salaire moyen inférieur à 20 000 \$.

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



## Conclusion

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

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

Au cours des quarante dernières années, on a pu constater la place de plus en plus grande prise par les régimes privés de retraite. En termes de participation, la croissance de ces régimes est en grande partie attribuable au régime enregistré d'épargne-retraite (REER), un véhicule recherché pour sa grande flexibilité et les avantages fiscaux qui y sont rattachés. En termes d'actifs accumulés, ce sont les régimes complémentaires de retraite qui continuent de représenter le principal véhicule utilisé pour la retraite.

Le fait que la participation aux régimes privés soit volontaire fait en sorte que la moitié des travailleurs québécois ont une couverture en vue de la retraite qui est considérée insuffisante ou simplement inexistante. On estime en effet que la couverture est insuffisante pour près de 20 % de la main-d'œuvre et qu'un autre 30 % ne bénéficie d'aucune couverture, qu'elle soit individuelle ou collective. Il faut noter, toutefois, qu'une partie de ces travailleurs pourront bénéficier de la protection offerte par le Supplément de revenu garanti au moment de la retraite.

Des efforts sont donc nécessaires pour continuer d'adapter et de simplifier les véhicules assujettis à la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* et pour créer de nouveaux véhicules particulièrement adaptés à la petite et moyenne entreprise. En outre, les efforts de sensibilisation et d'information des travailleurs et des employeurs doivent continuer d'être faits à l'égard de la planification financière de la retraite.



## Bibliographie

AFFAIRES (LES), *Les 500 plus grandes entreprises*, en collaboration avec le magazine Commerce, juillet 2007.

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

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

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

DESJARDINS. *L'endettement des Québécois : mythe ou réalité?*, étude réalisée par Danny Bélanger et Mario Couture, août-septembre 2004.

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

Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI). Québec – Regard sur la PME, document de recherche rédigé par Pierre Emmanuel Paradis, janvier 2004.

INDUSTRIE CANADA, « Principales statistiques relatives aux petites entreprises », janvier 2008.

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

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

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

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

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

STATISTIQUE CANADA. *Revue chronologique de la population active 2005*, février 2006.



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

	Description du régime	Options à la retraite ou à la cessation de participation	Clientèle visée	Population couverte
<b>RÉGIMES COLLECTIFS</b>				
<b>Accumulation de capital (régimes enregistrés)</b>				
Régime à cotisation déterminée (CD)	Régime dont les cotisations sont l'une ou l'autre des suivantes : 1. un pourcentage fixe du salaire; 2. un montant fixe; 3. un montant donné par année de service ou par heure travaillée.  Le participant assume le risque financier.	Le participant peut transférer les sommes accumulées dans un autre régime de retraite ou un compte de retraite immobilisé (CRI).	Pour les entreprises qui veulent assumer un engagement financier fixe et prédéterminé.	Au 31 mars 2008, 535 régimes à cotisation déterminée surveillés par la RRQ couvraient 59 000 participants actifs.  Nombre d'employeurs : 1 311 Actif total : 2,4 milliards de dollars  Environ 29 000 autres travailleurs québécois participaient à un régime surveillé par une autre autorité canadienne.
Régime de retraite simplifié (RRS)	Régime administré par un établissement financier, auquel adhèrent une ou plusieurs entreprises.  Il a deux composantes : compte immobilisé (cotisation patronale) et compte non immobilisé (cotisation salariale).	À la cessation de participation, le participant peut transférer les montants du compte immobilisé dans un autre régime de retraite, un CRI ou un FRV, ou acheter une rente viagère.  Pour les sommes investies dans le compte non immobilisé, le participant peut obtenir un remboursement ou transférer la somme dans un REER.	Pour les PME, tout spécialement celles de 100 employés ou moins.	En 2007 : <ul style="list-style-type: none"> <li>• 13 RRS au Québec couvraient environ 1 256 employeurs (près de 53 000 participants);</li> <li>• l'actif était de près de 920 millions de dollars.</li> </ul>
REER collectif	Ensemble de REER individuels pour un groupe d'employés provenant d'un même employeur, d'un syndicat ou d'une autre forme d'association.	Le participant peut transférer l'avoir de son REER collectif dans un REER individuel, le transférer dans un FERR, le retirer en une seule fois ou acheter une rente.	Pour les PME qui veulent s'assurer de la fidélité de leurs employés.	En 2005 : <ul style="list-style-type: none"> <li>• 8 700 régimes, ayant un actif global de 10 milliards de dollars;</li> <li>• 450 000 participants, dont environ la moitié participerait à un autre régime de leur employeur.</li> </ul>

	Description du régime	Options à la retraite ou à la cessation de participation	Clientèle visée	Population couverte
Régime de participation différée aux bénéfices (RPDB)	Convention de partage des bénéfices.  Les cotisations versées peuvent être directement liées aux profits de la compagnie ou au salaire des employés.	À la cessation de participation, le participant peut : <ul style="list-style-type: none"> <li>• transférer son compte dans un autre RPDB;</li> <li>• transférer son compte dans un REER;</li> <li>• acheter une rente;</li> <li>• recevoir des versements égaux sur une période maximale de dix ans;</li> <li>• recevoir un versement unique.</li> </ul>	Pour l'employeur qui désire inciter ses employés à participer à la réussite de l'entreprise et à l'atteinte de ses objectifs.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Environ 8 % des PME de moins de 300 employés sont couvertes par un RPDB;</li> <li>• Ce régime croît en popularité.</li> </ul>
<b>Accumulation de capital (régimes non enregistrés)</b>				
Régime de participation des employés aux bénéfices (RPEB)	Une partie des bénéfices est déposée chaque année dans un fonds en fiducie et répartie entre les employés participants.	Le RPEB ne procure pas de report d'impôt jusqu'au retrait, comme c'est le cas pour le REER ou le RPDB. Par conséquent, les sommes investies peuvent être retirées selon les conditions prévues par le régime.	Dans le cas où l'entreprise connaît des difficultés, il peut remplacer une partie de la rémunération régulière lorsque l'employeur et les employés s'unissent pour redresser la situation.	
Régime d'actionnariat des salariés	Les employés participants s'entendent avec le propriétaire pour acheter des actions de l'entreprise à intervalles réguliers sur une période donnée.	Lorsqu'un employé répond à certains critères préétablis, il peut exercer son droit à l'achat des actions en question.	Pour les types d'entreprises suivantes : <ol style="list-style-type: none"> <li>1. celles qui cherchent à impliquer les employés dans le développement de l'entreprise avec un minimum d'investissement de leur part;</li> </ol>	Il y a 33 % des grandes entreprises qui en offrent un. Environ 10 % des gestionnaires de ces entreprises y adhèrent.  Seulement 3 % des PME de moins de 300 employés offrent des régimes d'actionnariat.

	Description du régime	Options à la retraite ou à la cessation de participation	Clientèle visée	Population couverte
			2. celles dont les dirigeants prévoient prendre leur retraite à court terme.	
<b>Accumulation de rentes (régimes enregistrés)</b>				
Régime à prestations déterminées (PD)	Régime de retraite dont la rente normale est soit un montant déterminé, indépendant du salaire du participant, soit un montant qui correspond à un pourcentage de son salaire (de carrière, forfaitaire ou final).	<p>À la cessation de participation, le participant peut transférer la valeur des droits dans un autre régime de retraite ou dans un CRI.</p> <p>À la retraite, le participant peut, si le régime le permet, transférer la valeur de ses droits dans un CRI ou un FRV. Règle générale, une rente est payable par le régime ou est achetée auprès d'un assureur.</p>	Pour la grande entreprise, puisqu'il s'appuie sur un principe de pérennité et sur la capacité du promoteur à assumer un engagement financier variable.	<p>Au 31 mars 2008, la Régie des rentes du Québec assurait la surveillance de 954 régimes à prestations déterminées, couvrant 1 150 000 participants et bénéficiaires, dont 550 000 participants actifs.</p> <p>Nombre d'employeurs couverts : 26 180 (y compris 22 000 employeurs dans le secteur de la construction, 1 400 CPE et 600 caisses du Mouvement Desjardins).</p> <p>Actif total de ces régimes : 94,6 milliards de dollars.</p> <p>En plus de ces régimes, près de 525 000 travailleurs de la fonction publique québécoise ont un régime de retraite à prestations déterminées surveillé par la CARRA. De plus, 290 000 travailleurs québécois participent à un régime surveillé par une autre autorité canadienne.</p>
Régime de retraite par financement salarial (RRFS)	Le coût des engagements du régime est à la seule charge des participants actifs au régime, sous réserve de la cotisation patronale qui y est fixée.	Les règles sont essentiellement les mêmes que celles qui sont applicables au régime à prestations déterminées traditionnel. Toutefois,	Entreprises avec employés syndiqués.	Une seule demande d'enregistrement a été soumise à la Régie des rentes du Québec. Une deuxième demande devrait

	Description du régime	Options à la retraite ou à la cessation de participation	Clientèle visée	Population couverte
		les droits sont acquittés en fonction du degré de solvabilité du régime.	Également, pour les employés d'organismes communautaires.	suivre dans les prochains mois.  Aucune donnée sur le nombre de participants n'est disponible pour l'instant.
<b>Accumulation de rentes (régimes non enregistrés)</b>				
Régime surcomplémentaire de retraite (RSR)	Couvre la partie en sus du régime complémentaire de retraite de base de l'entreprise, donc au-delà des limites fiscales.	Le régime surcomplémentaire prévoit les dispositions s'appliquant à la cessation d'emploi ou au décès.  Les options à la retraite dépendent de la manière dont le régime est capitalisé. Par exemple, lorsqu'il n'y a aucune capitalisation, la rente excédentaire par rapport à la rente payée par le régime de base est versée à même les revenus de l'entreprise.	Fait partie des stratégies de rémunération globale et de fidélisation des gestionnaires et autres employés hautement qualifiés.	Ces régimes visent environ 2 à 3 % des travailleurs. La participation est en croissance.
<b>RÉGIMES INDIVIDUELS</b>				
Régime enregistré d'épargne-retraite (REER)	Contrat passé entre une personne et un assureur, un fiduciaire ou une société autorisée.	Le participant doit mettre fin à son REER au plus tard le 31 décembre de l'année où il atteint 69 ans. Ses options sont : 1. encaisser le REER; 2. acheter une rente à terme ou viagère; 3. transférer les sommes dans un FERR.	Tout contribuable ayant des revenus d'emploi ou d'entreprise peut y cotiser.	En 2007 : <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1,6 million de cotisants au Québec;</li> <li>• 121 milliards de dollars d'actif;</li> <li>• 7,6 milliards de dollars de cotisations (pour l'ensemble des REER individuels et collectifs).</li> </ul>
Régime de retraite individuel (RRI)	Pour les besoins d'un actionnaire-dirigeant et pour les personnes qui, tout en travaillant dans la même entreprise, lui sont personnellement rattachées (par exemple un conjoint).	Des participants peuvent ne pas être soumis aux dispositions d'immobilisation de la loi RCR. Ceux-ci peuvent alors transférer la valeur des droits accumulés dans un REER ou un FERR, ou acheter une rente.  Toutefois, dans le cas où les	Les particuliers qui gagnent un revenu annuel d'emploi relativement élevé (au mois 75 000 \$).	Environ 6 % des PME de moins de 300 employés se prévalent du RRI.

	Description du régime	Options à la retraite ou à la cessation de participation	Clientèle visée	Population couverte
		participants sont assujettis à ces dispositions, ils peuvent transférer la valeur de leur RRI dans un CRI, un FRV, ou acheter une rente viagère.		
<b>FONDS D'INVESTISSEMENT DE TRAVAILLEURS</b>				
Fonds de solidarité de la FTQ et Fondation	Le fonds de travailleurs bénéficie des mêmes avantages fiscaux que le REER avec, en plus, un crédit d'impôt égal à 30 % de la cotisation annuelle.	Dans les fonds d'investissement de travailleurs, les possibilités de retraits du fonds sont généralement limitées à cause du traitement fiscal très favorable accordé.	Tout contribuable ayant des revenus d'emploi ou d'entreprise peut y cotiser.	Fonds de solidarité de la FTQ : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actif net au 31 mai 2008 de 7,3 milliards de dollars;</li> <li>• Près de 575 000 participants.</li> </ul> Fondation : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actif net au 31 mai 2008 de 627 millions de dollars;</li> <li>• 8 000 actionnaires.</li> </ul>
<b>AUTRES FORMES D'ÉPARGNE INDIVIDUELLE</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Placements conventionnels</li> <li>• Rentes individuelles</li> <li>• Assurance vie universelle</li> <li>• Desjardins Capital régional et coopératif</li> <li>• Compte d'épargne libre d'impôt (CELI)</li> </ul>				