

RETRAITE QUÉBEC

Portrait du marché de la retraite au Québec au 31 décembre 2018

3^e édition



Rédaction

Gilbert Ouellet
Martin Ouellet

Collaboration

Charles Cossette
Sabrina Vallée

Mise en page

Patrick Rodrigue

Révision linguistique

Maryse Gagnon-Ouellet

Graphisme

François De Courcy

Production

Direction des communications

Date de parution

Avril 2021

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

Pour tout renseignement, tout commentaire ou toute suggestion, s'adresser à :

Direction du régime public de rentes
Retraite Québec
Case postale 5200
Québec (Québec) G1K 7S9
evaluation@retraitequebec.gouv.qc.ca

Table des matières

Sommaire exécutif	5
Introduction	6
1. Évolution du marché de la retraite au Québec	8
1.1 Cohabitation de régimes universels, publics et privés	8
1.2 Implantation progressive des régimes RVER permettant un accès à un régime de retraite par déduction à la source	11
1.3 Bonification du Régime de rentes du Québec	13
2. Données sur le marché de la retraite au Québec	15
2.1 Évolution de la participation aux programmes publics et régimes de retraite	15
2.2 Évolution des flux annuels d'épargne-retraite	19
2.3 Évolution de l'actif d'épargne-retraite	20
3. Couverture des travailleurs québécois par un régime privé de retraite	22
3.1 Couverture par les régimes collectifs (selon le type de régime et le secteur d'activité)	22
3.2 Travailleurs détenant des actifs dans des régimes de pension privés : comparaison avec le reste du Canada	26
3.3 Impact de la mise en place des RVER	26
3.4 Marché potentiel pour élargir la couverture	27
Conclusion	29
Bibliographie	30
Annexe 1 - Évolution historique des principaux programmes du système de retraite canadien	31
Annexe 2 - Description des divers types de régimes privés de retraite et d'épargne en vue de la retraite ...	42
2.1 Régimes collectifs	43
2.1.1 Régimes d'accumulation de capital (enregistrés)	43
2.1.2 Régimes d'accumulation de capital (non enregistrés)	47
2.1.3 Régimes d'accumulation de rentes (enregistrés)	48
2.1.4 Régimes d'accumulation de rentes (non enregistrés)	50
2.2 Régimes individuels	51
2.2.1 Régime enregistré d'épargne-retraite individuel	51
2.2.2 Régime de retraite individuel	52
2.2.3 Autres formes d'épargne individuelle	53
2.3 Compte d'épargne libre d'impôt	53
2.4 Fonds d'investissement de travailleurs	53
Annexe 3 - Description des actifs et des passifs des ménages	69

Table des tableaux

Tableau 1	Augmentation progressive du taux de cotisation au RRQ, selon le niveau de revenu	14
Tableau 2	Actif réservé à la retraite par les Québécois, agrégé et par type de régime (2016)	20
Tableau 3	Participants actifs québécois couverts par un régime de retraite collectif privé en 2018	22
Tableau 4	Participants actifs québécois couverts par un régime de type RPA (2018)	23
Tableau 5	Répartition des entreprises selon le type de régime offert	25
Tableau 6	Pourcentage des travailleurs (15 ans et +) détenant des actifs dans un régime de pension privé (RPA et/ou REER), 2016.....	26
Tableau 7	Compilation des données sur les RVER, au 31 décembre de chaque année	27
Tableau 8	Évolution historique des principaux régimes de retraite au Québec.....	38
Tableau 9	Classification des divers types de régimes privés d'épargne en vue de la retraite.....	42
Tableau 10	Sommaire des divers types de régimes de retraite et d'épargne	55
Tableau 11	Actifs et dettes, Québec	70

Table des graphiques

Graphique 1	Taux de remplacement du revenu du RRQ à terme, en dollars de 2020.....	14
Graphique 2	Pourcentage de la population québécoise de 65 ans et plus qui est prestataire de la SV et du SRG	16
Graphique 3	Pourcentage de la population québécoise de 60 ans et plus touchant des revenus du RRQ, d'un RPA ou d'un REER	17
Graphique 4	Nombre de participants au REER, à un RPA et à un RRQ, en pourcentage des travailleurs.....	18
Graphique 5	Cotisations à l'épargne-retraite (total, RRQ, RCR et REER), en pourcentage de la rémunération globale	19
Graphique 6	Répartition des entreprises sondées qui offrent un régime d'épargne-retraite selon leur taille	25

Sommaire exécutif

Depuis le début du 20^e siècle, les systèmes de retraite canadien et québécois se sont développés par l'entremise de mesures d'assistance sociale, mises sur pied par le gouvernement fédéral, et de mesures d'assurance sociale, tels les régimes publics de retraite que sont le Régime de rentes du Québec et le Régime de pensions du Canada. À cela s'est ajouté le marché privé de la retraite. Ainsi, des instruments d'accumulation d'actif en vue de la retraite ont vu le jour, tels les régimes de retraite d'employeur (principalement les régimes de pension agréés [RPA¹]) et les régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER).

Depuis la publication de la dernière édition du *Portrait du marché de la retraite* en 2010, les principales mesures apportées en vue d'améliorer le système de retraite québécois sont l'implantation des régimes volontaires d'épargne-retraite (RVER) en 2014, et celle du régime supplémentaire du Régime de rentes du Québec en 2019 (« bonification du RRQ² »).

Nous estimons qu'environ 55 % des travailleurs québécois sont des participants actifs à des régimes de retraite collectifs. Du côté des entreprises, la proportion de celles-ci qui offrent un régime de retraite augmente avec le nombre d'employés. Cette proportion est de pratiquement 100 % dans la grande entreprise. L'implantation des RVER a permis d'élargir la couverture des travailleurs en vue de la retraite.

Si l'on suppose que les travailleurs couverts par un régime collectif gagnent tous plus de la moitié du maximum des gains admissibles au Régime de rentes du Québec (soit un revenu de près de 30 000 \$ en 2020) et que les travailleurs gagnant moins que ce revenu sont déjà bien couverts par les régimes publics, on peut affirmer que 11 % des travailleurs ayant un véritable intérêt à être couverts par un régime collectif de retraite ne le sont pas.

Retraite Québec contribue à améliorer la culture financière des dirigeants d'entreprise en les informant sur les différents types de régimes qui leur sont accessibles, et les avantages de chacun d'eux. L'éventail des types de régimes disponibles est large au Québec : en facilitant l'accès à plusieurs types de régimes, l'ensemble des travailleurs pourront participer à un régime de retraite convenant à leurs besoins.

-
1. Les RPA incluent les régimes complémentaires de retraite à cotisation déterminée ou à prestations déterminées (tant ceux du secteur public que ceux du secteur privé sujets à la Loi RCR), les régimes des employés du gouvernement du Québec, les régimes de retraite simplifiés, les régimes de compétence fédérale ou d'autres provinces, ainsi que les régimes volontaires d'épargne-retraite (RVER).
 2. La même année, le Régime de pensions du Canada a également instauré un régime supplémentaire en sus de son régime de base.

Introduction

Durant la vie active d'un travailleur, s'assurer d'un revenu adéquat pour sa retraite devrait être une préoccupation de premier plan. Du point de vue individuel, le travailleur vise à maintenir son niveau de vie pendant toute 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 2020-2023, Retraite Québec a comme orientation de « mettre l'expertise de l'organisation en matière de retraite au profit de la société québécoise »³. La présente mise à jour du *Portrait du marché de la retraite au Québec* va dans ce sens, en contribuant au développement des connaissances financières en matière de retraite auprès des citoyens. Avec son objectif de les sensibiliser et de les accompagner dans la planification financière de leur retraite, Retraite Québec souhaite que celle-ci devienne une norme sociale.

Ce document est basé sur des données au 31 décembre 2018 (sauf indication contraire) et des informations disponibles en novembre 2020. Il ne tient toutefois pas compte de la situation exceptionnelle engendrée par la pandémie de COVID-19. Il est divisé en trois sections. La première 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. Il y est ensuite question de l'implantation progressive des régimes volontaires d'épargne-retraite (RVER) ainsi que de la bonification du Régime de rentes du Québec (RRQ).

La deuxième section fait une analyse globale des données sur l'épargne-retraite au Québec ainsi que de leur évolution depuis les années 1960. Cette analyse porte sur le programme public fédéral de la Sécurité de la vieillesse (SV), qui comprend la pension de la SV et le supplément de revenu garanti (SRG), le régime public québécois de retraite qu'est le RRQ, 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. Ces régimes se divisent en régimes de pension agréés (RPA)⁴ et en régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER). Pour ces différents programmes et régimes, cette section montre, s'il y a lieu, l'évolution du nombre de cotisants, de participants, de prestataires ou de bénéficiaires, de même que celle des sommes versées en cotisations et accumulées en actif.

La troisième section présente un sommaire de la couverture des travailleurs québécois par un régime privé de retraite. On met ici l'accent sur la croissance, depuis l'année 2013, de l'accès à un régime collectif grâce à la Loi sur les régimes volontaires d'épargne-retraite. Bien qu'estimatif, ce sommaire donne une bonne idée générale de la couverture des travailleurs par de l'épargne-retraite privée.

Les annexes au document présentent l'évolution historique des principaux programmes du système de retraite canadien, une description des divers types de régimes privés de retraite et d'épargne en vue de la retraite, ainsi qu'une description des actifs (autant ceux associés à l'épargne-retraite que les autres) et des passifs des ménages.

3. Voir Retraite Québec (décembre 2019).

4. Parfois, le document ne traitera strictement que des régimes complémentaires de retraite (RCR) au lieu des RPA, selon la disponibilité des données.

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 que Retraite Québec surveille ou administre, mais plusieurs sont le résultat d'estimations faites notamment à partir de données recueillies à l'occasion de sondages ou d'enquêtes. Nous désirons en informer les lecteurs et lectrices.

1. Évolution du marché de la retraite au Québec

1.1 Cohabitation de régimes universels, publics et privés

Divers régimes ou programmes composent les paliers du système de retraite au Québec. D'une part, des programmes publics de soutien du revenu des personnes âgées et de rentes sont offerts par les divers ordres de gouvernement. D'autre part, le marché privé de la retraite est constitué des régimes de retraite généralement offerts par les entreprises et de l'épargne-retraite individuelle⁵.

Les revenus de retraite sont donc catégorisés en trois paliers, selon qu'ils proviennent des programmes publics de soutien du revenu, des programmes publics de rentes ou du marché privé de la retraite :

1^{er} palier : programmes publics de soutien du revenu

Programme de la Sécurité de la vieillesse :

- Pension de la Sécurité de la vieillesse (SV)
- Supplément de revenu garanti (SRG)
- Allocation au survivant
- Allocation (au conjoint)

2^e palier : programmes publics de rentes

Régime de rentes du Québec (RRQ)/Régime de pensions du Canada (RPC)

3^e palier : marché privé de la retraite

- Régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER) et régimes de participation différée aux bénéfices (RPDB)
- Régimes de pension agréés (RPA)
- Régime volontaire d'épargne-retraite (RVER)/Régime de pension agréé collectif (RPAC)
- Comptes d'épargne libres d'impôt (CELI)

Compte tenu principalement d'une démographie et d'une économie en constante évolution, et dans le but d'assurer la pérennité du système de sécurité financière à la retraite dans son ensemble selon le principe de l'équité entre les générations, différents travaux ont été réalisés depuis 2010. Ces différents travaux regroupaient des experts et des partenaires concernés dans le domaine des régimes de retraite. Les principaux sont les suivants :

- le **Comité d'experts sur l'avenir du système de retraite québécois** (comité D'Amours);
- les discussions entreprises entre les **ministères des Finances des provinces et le ministère des Finances fédéral**, sur la création d'un **régime de retraite à adhésion automatique et à faible coût** et sur la **bonification du RPC**; ainsi que
- la dernière **consultation publique sur le RRQ**, qui portait principalement sur une **bonification du RRQ, semblable à celle du RPC**.

5. Nous ne considérons pas ici les revenus de travail ni les mesures fiscales mises à la disposition des particuliers en vue de la retraite.

Ces initiatives, mises de l'avant par les gouvernements afin de renforcer l'épargne-retraite, ont généré notamment les améliorations suivantes, dans les régimes de retraite tant privés que publics :

- l'arrivée des RVER-RPAC en 2014; et
- la bonification du RRQ-RPC, qui a débuté au 1^{er} janvier 2019.

Régimes publics

Les prestations prévues à la Loi sur la sécurité de la vieillesse représentent le premier palier du système de retraite au Canada. Ces prestations sont financées à même les revenus généraux du gouvernement fédéral. La Loi prévoit quatre mesures : la pension de la Sécurité de la vieillesse (SV), le Supplément de revenu garanti (SRG), l'Allocation au survivant et l'Allocation. La SV est une prestation uniforme versée à tous les Canadiens âgés de 65 ans ou plus qui répondent à certaines conditions de résidence⁶. Le SRG est quant à lui destiné aux aînés à faible revenu⁷ qui reçoivent la SV. La prestation varie selon les revenus et l'état matrimonial du bénéficiaire. Le SRG constitue donc une mesure d'assistance dont l'importance diminue à mesure que le revenu permet à la personne, ou au couple, de subvenir à ses besoins d'une autre façon. L'Allocation au survivant assure pour sa part un revenu additionnel aux personnes âgées de 60 à 64 ans à faible revenu dont le conjoint est décédé. Enfin, l'Allocation est versée aux personnes âgées de 60 à 64 ans à faible revenu dont le conjoint reçoit la SV et est admissible au SRG. Dans les graphiques que nous présentons par la suite, nous faisons abstraction de l'Allocation au survivant et de l'Allocation, plutôt marginales par rapport à la SV et au SRG.

Le RRQ, comme son pendant ailleurs au Canada, le RPC, 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 du Régime de rentes du Québec est de 10,8 % des gains assurables en 2018, qui sont sujets à un maximum. À 65 ans, la rente de retraite équivaut à 25 % des revenus sur lesquels le travailleur a cotisé au cours de sa carrière. Cette rente peut être devancée jusqu'à 60 ans, sujette à un rajustement à la baisse, ou différée jusqu'à 70 ans, sujette à un rajustement à la hausse⁸.

6. Les prestataires à revenu élevé, c'est-à-dire ayant un revenu personnel net avant rajustements supérieur à 75 910 \$ en 2020, ont une réduction de leurs prestations de 15 % du revenu qui se situe au-delà de ce seuil, jusqu'à concurrence du montant complet (source : Agence du revenu du Canada).

7. En septembre 2020, pour être bénéficiaire du SRG, une personne seule devait avoir un revenu inférieur à 24 576 \$.

8. Dans ce paragraphe, on ne fait référence qu'au régime de base du RRQ. Voir la section 1.3 pour la description du régime supplémentaire du RRQ.

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 :

- le régime de pension agréé (RPA)⁹;
- le régime enregistré d'épargne-retraite (REER) collectif, qui est un regroupement de REER individuels. Lorsque l'employeur y cotise, il y a une entente entre lui et ses travailleurs en vertu de laquelle une rémunération additionnelle est versée et utilisée par le travailleur pour cotiser au REER.

D'autres types de régimes sont disponibles pour permettre aux entreprises d'offrir une protection du revenu à la retraite, en fonction de leurs contraintes et de leurs choix. Au Québec, un employeur comptant au moins 10 employés admissibles a l'obligation d'offrir un RVER, à moins qu'il n'en soit soustrait parce qu'il a mis en place pour ses employés un autre type de régime, par exemple un RCR, un REER collectif ou un CELI collectif. Ces types de régimes sont décrits plus en détail dans l'annexe 2.

Au fil du temps, certaines entreprises ont converti leur régime à prestations déterminées en régime à cotisation déterminée. Au cours des dernières décennies, la croissance de la couverture retraite s'est faite par l'adhésion à des régimes avec choix individuel de placement, notamment à des REER collectifs et individuels, à des régimes d'actionnariat, à des régimes de participation différée aux bénéfices (RPDB) et à des régimes à cotisation déterminée, y compris les RVER. Ces régimes offrent une grande flexibilité de décaissement à la retraite; le risque financier y est supporté par les participants et non par l'employeur. Leur administration, généralement peu complexe, est souvent confiée à des établissements financiers au lieu de comités de retraite, comme dans le cas des régimes à prestations déterminées.

Comme ces régimes font supporter le risque de rendement par les participants, ils rendent plus difficile une planification adéquate des revenus de retraite. Les régimes d'accumulation de capital dans lesquels les choix de placement sont effectués par les participants, qui ont souvent une connaissance limitée du domaine, font également peser un risque de sous-performance en raison de choix trop prudents.

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, et ce régime est sous l'autorité de l'Agence du revenu du Canada.

9. Voir note 1 pour la définition exhaustive des RPA.

1.2 Implantation progressive des régimes RVER permettant un accès à un régime de retraite par déduction à la source

Malgré ses forces, le système de retraite québécois est confronté au défi de l'insuffisance d'épargne-retraite pour certains travailleurs. Parmi ceux-ci, certains ne possèdent aucune épargne-retraite personnelle et n'ont bien souvent pas accès à un régime établi par leur employeur, notamment par une déduction à la source.

Dans le cadre de son budget 2011-2012¹⁰, le gouvernement du Québec a annoncé la mise en place de mesures visant à assurer un revenu de retraite adéquat pour tous. L'une de ces mesures était l'instauration des régimes volontaires d'épargne-retraite (RVER), un mécanisme s'adressant aux employés n'ayant pas accès à un régime de retraite au travail et parrainé par l'employeur. Le RVER repose sur le principe de l'adhésion automatique, selon lequel les travailleurs visés adhèrent automatiquement au régime, à moins d'exercer un droit de retrait.

La Loi sur les RVER, ainsi que son Règlement (c. R 17.0.1, r. 3), sont entrés en vigueur le 1^{er} juillet 2014, créant un régime à faible coût pour permettre aux travailleurs d'épargner en vue de leur retraite. Elle prévoit qu'à défaut d'offrir un régime d'épargne-retraite collectif avec la possibilité, pour leurs employés, de cotiser au moyen d'une retenue sur le salaire, les employeurs assujettis à la Loi sur les normes du travail ayant un établissement au Québec et comptant cinq employés visés et plus devront leur offrir un RVER, et ce, avant une date d'échéance établie selon le nombre d'employés visés au sein de leur entreprise.

Les employés visés doivent posséder les caractéristiques suivantes :

- ils sont âgés d'au moins 18 ans;
- ils comptent un an de service continu au sens de la Loi sur les normes du travail, qu'ils soient travailleurs saisonniers ou temporaires, ou qu'ils travaillent à temps partiel;
- ils n'ont pas accès à un REER collectif ou à un CELI collectif désigné chez l'employeur, auquel ils pourraient cotiser par retenue salariale, ou à un RPA au sens de la Loi de l'impôt sur le revenu.

Par ailleurs, l'employeur a l'obligation d'inscrire au RVER les employés non visés qui en font la demande, peu importe leur âge et la durée de leur service continu. Le RVER est aussi accessible, sur une base volontaire, aux travailleurs autonomes ainsi qu'à toutes les personnes qui souhaitent y adhérer.

Il peut être administré par un assureur¹¹, une société de fiducie¹² ou un gestionnaire de fonds d'investissement¹³. Ces personnes morales doivent d'abord obtenir de l'Autorité des marchés financiers (AMF) l'autorisation d'agir comme administrateur d'un RVER et par la suite, enregistrer leur RVER auprès de Retraite Québec. Chacun des établissements ayant obtenu une autorisation ne peut offrir qu'un seul régime.

10. Voir ministère des Finances du Québec (2011).

11. Un assureur titulaire d'un permis délivré en vertu de la Loi sur les assurances portant mention de la catégorie assurance sur la vie (un assureur-vie) conformément au Règlement d'application de la Loi sur les assurances, RLRQ, c. A-32, r. 1

12. Une société de fiducie titulaire d'un permis délivré en vertu de la Loi sur les sociétés de fiducie et les sociétés d'épargne, RLRQ, c. S-29.01

13. Un gestionnaire de fonds d'investissement inscrit conformément au titre V de la Loi sur les valeurs mobilières (LVM), RLRQ, c. V-1.1

Les coûts relatifs à la gestion de l'épargne-retraite ont aussi été traités par le règlement de la Loi sur les RVER. En effet, on y prévoit que l'option par défaut, basée sur le cycle de vie, devra limiter les frais de gestion à 1,25 % de l'actif.

La Loi prévoit que les employeurs visés doivent, s'ils n'offrent pas déjà un véhicule d'épargne collectif pour la retraite, mettre en place un RVER au plus tard :

- le **31 décembre 2016**, pour les employeurs ayant à leur service au moins :
 - 5 employés visés le 31 décembre 2015; et
 - 20 employés visés ou plus le 30 juin 2016.
- le **31 décembre 2017**, pour les employeurs ayant à leur service au moins :
 - 5 employés visés le 31 décembre 2016; et
 - 10 employés visés ou plus le 30 juin 2017.
- **à une date à déterminer par le gouvernement**¹⁴, pour les employeurs qui comptent 5 à 9 employés visés à leur service.

Les données au 31 décembre 2019 nous permettent de tirer des conclusions quant à l'effet de la Loi sur les RVER sur l'adhésion des travailleurs à un régime de retraite par déduction à la source¹⁵, notamment que plus de 12 000 employeurs permettent dorénavant à plus de 100 000 employés de cotiser à un RVER.

Si les employeurs sont dans l'obligation d'offrir un régime de retraite avec déduction à la source¹⁶, ils ne sont toutefois pas tenus d'y cotiser. De même, les travailleurs pourront renoncer à y participer. De plus, bien qu'un taux de cotisation par défaut soit prévu par la loi, l'employé peut choisir ou modifier son taux de cotisation au régime et déterminer, parmi les options de placements offertes, celle qui correspond davantage à sa situation financière.

Un employeur visé par la loi n'est pas dans l'obligation de souscrire un régime volontaire d'épargne-retraite si ses employés :

1. *Ont la possibilité de cotiser, au moyen d'une retenue sur leur salaire, à un régime enregistré d'épargne-retraite ou à un compte d'épargne libre d'impôt, désigné dans l'entreprise de cet employeur.*
2. *Font partie d'une catégorie d'employés qui bénéficient d'un régime de pension agréé, au sens de la Loi de l'impôt sur le revenu (Lois révisées du Canada [1985], chapitre 1, 5^e supplément), auquel cet employeur est partie.*

L'impact de la Loi sur les RVER ne se résume pas uniquement par le taux de participation à un RVER, mais aussi par le fait qu'elle a obligé les employeurs québécois à donner accès à un régime de retraite par déduction à la source à ses employés. Les données sur les RVER au 31 décembre 2019 sont présentées à la section 3.2.

14. Au moment de la publication de ce document, cette date n'avait pas encore été fixée par le gouvernement.

15. Voir section 3.2.

16. Sauf dans deux cas d'exception énoncés ci-dessous.

Certains employeurs, pour se conformer à la loi, ont décidé de mettre en place un autre régime d'épargne-retraite collectif avec retenue à la source, tel qu'un RPA, ou un régime d'accumulation comme le REER ou le CELI.

Le RVER demeure ainsi le régime par défaut pour un employeur qui ne met pas en place un autre type de régime de retraite au sein de son entreprise. Selon les analyses de Retraite Québec, ce serait donc 808 000 travailleurs qui bénéficient maintenant de l'accès à un régime de retraite collectif offert par leur employeur grâce à la Loi sur les RVER¹⁷.

1.3 Bonification du Régime de rentes du Québec

La bonification du RPC, et corrélativement celle du RRQ, a donné lieu à un débat public au Canada et fait l'objet de nombreuses discussions et consultations.

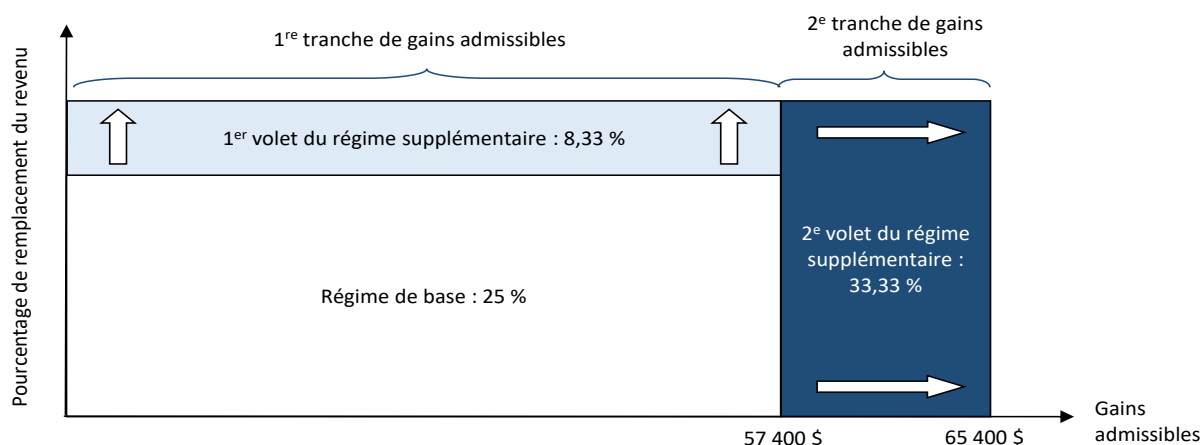
Implantée de manière prospective, la bonification du RRQ est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2019 et permettra d'améliorer les revenus à la retraite des prochaines générations. Pour s'assurer que le financement de la bonification tient compte de l'équité intergénérationnelle, les prestations associées à la partie bonifiée du RRQ seront progressivement cumulées pour atteindre leur plein effet dans environ 40 ans, grâce aux mesures suivantes :

- Augmentation du montant de la rente de retraite du quart (25 %) au tiers (33 %) des gains admissibles accumulés au cours de la vie active, sous réserve du montant des cotisations supplémentaires versées et du nombre d'années de cotisation;
- Augmentation de 14 % du revenu de travail maximal sur lequel une personne peut cotiser. Ce revenu maximal serait progressivement augmenté par rapport au maximum des gains admissibles (MGA) du régime actuel. Pour ce faire, deux hausses de 7 % chacune s'appliqueront : une en 2024, et l'autre en 2025;
- Augmentation du montant de la rente de conjoint survivant, de la rente d'invalidité et du supplément à la rente de retraite pour tenir compte des cotisations supplémentaires versées.

17. Source : calcul de Retraite Québec, à partir de données provenant de Statistique Canada et de sondages de Retraite Québec.

Graphique 1

Taux de remplacement du revenu du RRQ à terme, en dollars de 2020



- Hausse graduelle sur sept ans du montant des cotisations, due à une hausse du taux de cotisation et du revenu de travail maximal assurable. Cette hausse s'applique de cette façon :
 - De 2019 à 2023, le taux de cotisation supplémentaire applicable au revenu inférieur au MGA augmentera progressivement pour atteindre 2 %, soit 1 % pour la part de l'employeur et 1 % pour celle de l'employé;
 - À compter de 2024, le taux de cotisation supplémentaire applicable au revenu supérieur au MGA sera de 8 %, soit 4 % pour l'employeur et 4 % pour l'employé;
 - En tenant compte du taux de cotisation de 10,8 % du régime de base, le taux de cotisation sera, à terme, de 12,8 % sur le revenu inférieur au MGA et de 8,0 % sur le revenu supérieur au MGA.

Tableau 1

Augmentation progressive du taux de cotisation au RRQ, selon le niveau de revenu

Année	Revenu égal ou inférieur au MGA	Revenu entre 100 % et 114 % du MGA
2018	10,8 %	0,0 %
2019	11,1 %	0,0 %
2020	11,4 %	0,0 %
2021	11,8 %	0,0 %
2022	12,3 %	0,0 %
2023	12,8 %	0,0 %
2024 ¹	12,8 %	8,0 %
2025 ¹	12,8 %	8,0 %

1. Le revenu maximal sur lequel une personne pourra cotiser serait de 107 % du MGA en 2024 et de 114 % en 2025.

Comme dans le cas du régime de base, la gestion des actifs du régime supplémentaire est confiée à la Caisse de dépôt et placement du Québec. Les deux régimes ont une comptabilité distincte et le fonds de chaque régime a sa propre politique de placement.

2. Données sur le marché de la retraite au Québec

2.1 Évolution de la participation aux programmes publics et aux régimes de retraite

La participation aux programmes publics fédéraux de retraite (SV, SRG) ainsi qu'au régime public de retraite québécois (RRQ) est évidemment plus importante que la participation aux régimes privés (RPA et REER). En effet, le programme de la Sécurité de la vieillesse est offert à toute personne âgée de 65 ans ou plus¹⁸ satisfaisant aux conditions canadiennes relatives à la résidence et au statut juridique, et le RRQ englobe l'ensemble des travailleurs québécois. Par contre, il y a une croissance notable des cotisations et de l'épargne dans les véhicules privés de retraite depuis 1970.

Programmes fédéraux

Le nombre de prestataires de la SV évolue depuis 1970 en fonction de la population âgée de 65 ans ou plus. En 1970, un peu plus de 400 000 personnes âgées bénéficiaient de la SV au Québec. Selon les données de l'année 2018, le nombre de prestataires était de 1 576 000, ce qui représentait 98 % de la population de 65 ans et plus. Ce pourcentage a toujours avoisiné 100 %, étant donné que la grande majorité des personnes âgées au Québec satisfait généralement aux critères d'admissibilité.

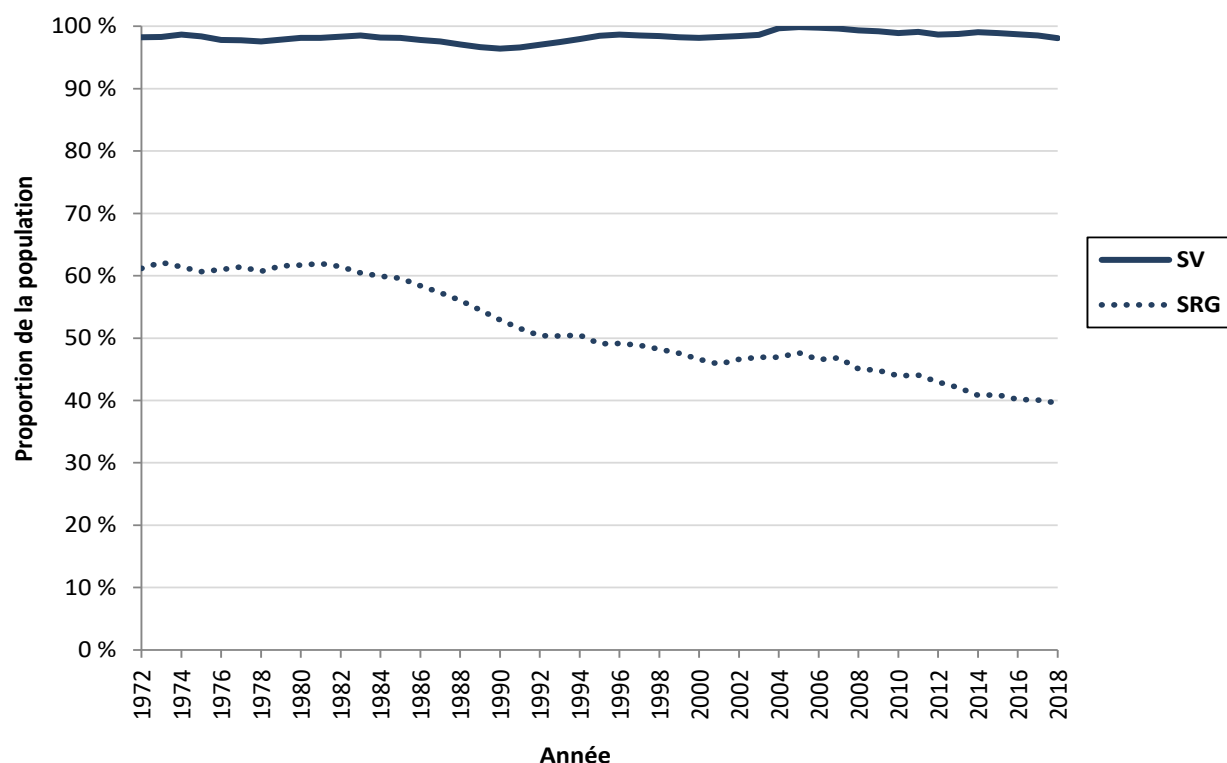
Quant au SRG, il est versé aux personnes âgées à faible revenu. Comme mentionné précédemment, la prestation varie non seulement selon le revenu, mais aussi l'état matrimonial. En 1970, le programme comptait environ 225 000 prestataires au Québec. En 2018, nous estimons qu'il en comptait 636 000. Ce nombre représentait 40 % des personnes de 65 ans et plus, comparativement à 62 % en 1981. La diminution résulte du fait que les revenus des personnes âgées se sont diversifiés et ont augmenté au cours des années, notamment grâce à la participation accrue des femmes au marché du travail. Malgré cette diminution, il n'en demeure pas moins que plus de 40 % des prestataires québécois recevant la SV reçoivent aussi du SRG, conséquence du manque de revenu à la retraite de ces personnes.

Le graphique 2 trace le portrait de l'évolution du pourcentage de la population québécoise de 65 ans et plus qui est prestataire des programmes de retraite financés à même les revenus généraux du gouvernement fédéral, soit la SV et le SRG.

18. C'est en 1970 que l'âge d'admissibilité à la SV a été établi à 65 ans. Voir annexe 1.

Graphique 2

Pourcentage de la population québécoise de 65 ans et plus qui est prestataire de la SV et du SRG



Sources :

- 1) Nombre de prestataires SV et SRG : ministère de l'Emploi et du Développement social Canada
- 2) Population de 65 ans et plus : Statistique Canada

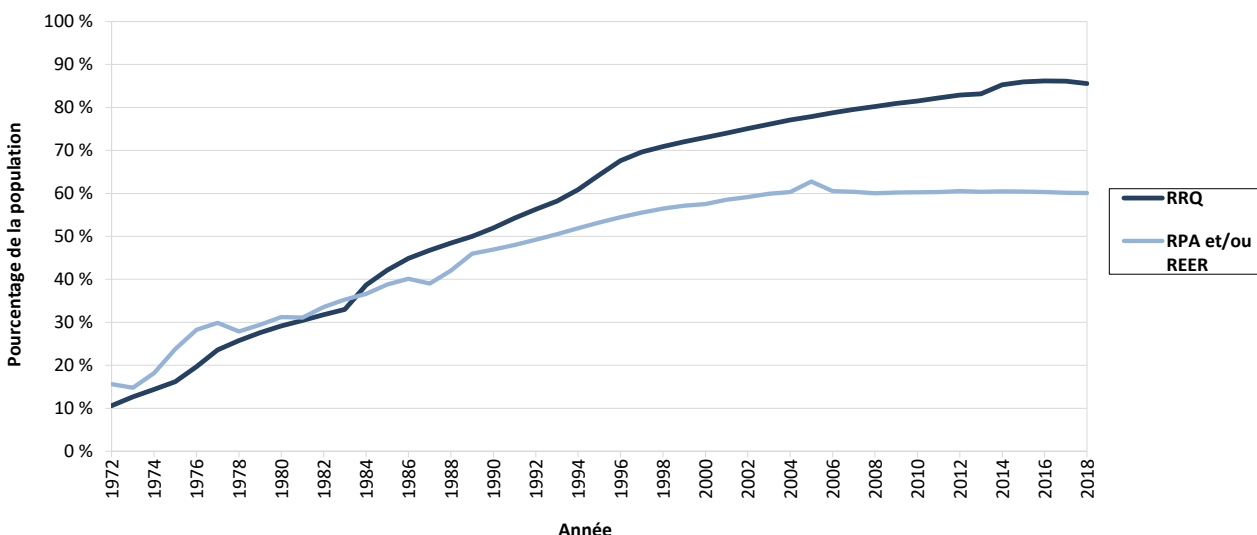
Participation au RRQ, aux RPA et aux REER

Comparons maintenant le pourcentage de la population de 60 ans et plus touchant des revenus d'un régime financé à même les cotisations des employés et des employeurs, soit le RRQ, un RPA ou un REER¹⁹.

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

Graphique 3

Pourcentage de la population québécoise de 60 ans et plus touchant des revenus du RRQ, d'un RPA ou d'un REER²⁰



Sources :

- 1) Bénéficiaires du RRQ : Retraite Québec, publications statistiques RRQ.
- 2) Bénéficiaires RPA et/ou REER : ministère des Finances du Québec, statistiques fiscales des particuliers.

Contrairement aux RPA 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. Cette année-là, on comptait 45 000 bénéficiaires de la rente de retraite, alors qu'en 2018, ils étaient environ 1 891 000.

Les bénéficiaires de la rente de retraite du RRQ représentaient 86 % de la population âgée de 60 ans et plus en 2018 (graphique 3)²¹. Le vieillissement de la population et la plus grande participation des femmes au marché du travail ont contribué à la hausse marquée du nombre de bénéficiaires du RRQ au cours des dernières décennies.

Le nombre de retraités touchant des revenus d'un régime privé, que ce soit un RPA, un REER ou les deux, a quant à lui connu une croissance soutenue depuis le début des années 1970. Nous estimons qu'il était de 1 327 000 en 2018, soit 60 % de la population de 60 ans et plus, comparativement à 16 % en 1972.

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 RPA et les REER.

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

21. Les augmentations ponctuelles de ce pourcentage résultent principalement de l'abaissement de l'âge minimal d'admissibilité à la rente de retraite de 65 à 60 ans (1984) et de l'abolition des conditions de cessation de travail pour avoir droit à la rente de retraite avant 65 ans (2014).

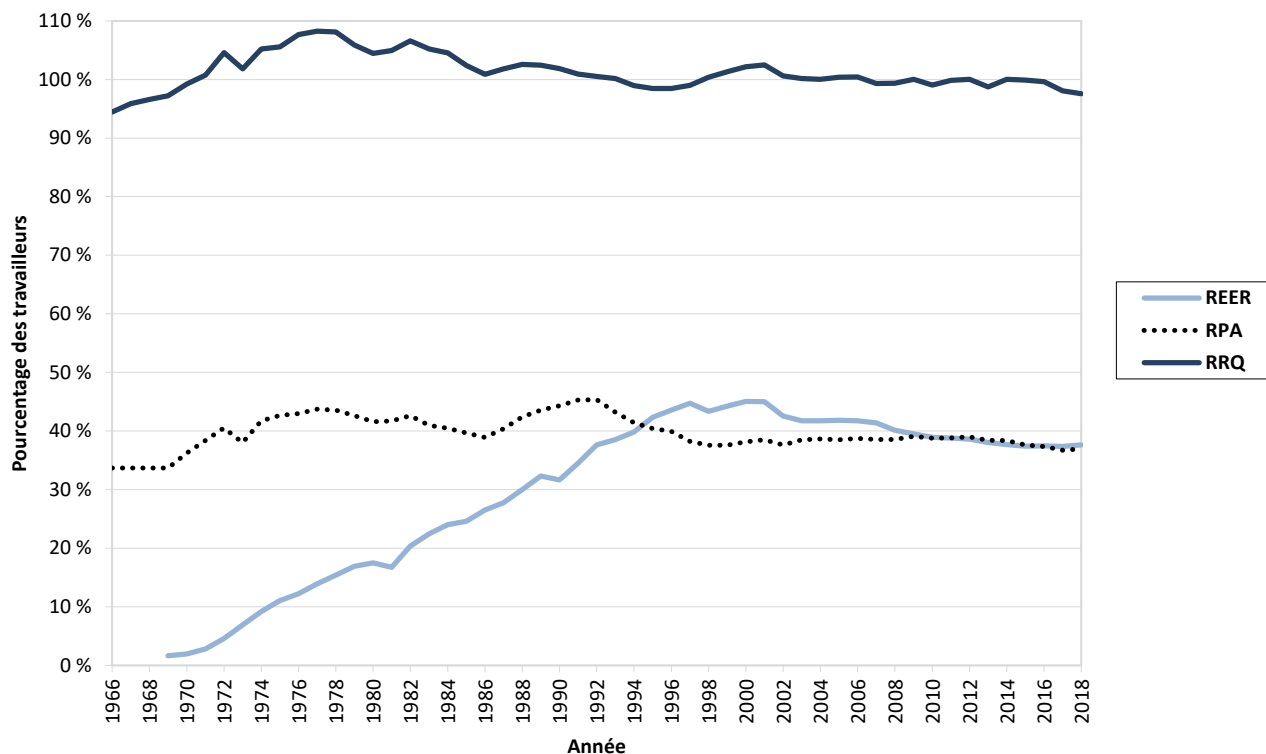
Depuis 1966, soit l'année où le Régime a débuté, environ 98 % des travailleurs québécois participent au RRQ. Le nombre de cotisants est passé de près de 2 millions en 1966 à environ 4,2 millions en 2018. Le pourcentage de travailleurs cotisant au RRQ a pratiquement toujours atteint les 95 % ou plus. Il a même excédé les 100 % par moment, puisque les prestataires de l'assurance-emploi peuvent également avoir cotisé pendant qu'ils ont été en emploi durant l'année. Le nombre de participants à un RPA est passé de 700 000 en 1966 à environ 1 574 000 en 2018, soit 37 % des travailleurs²².

Le pourcentage des travailleurs cotisant à un REER, presque nul en 1969²³, est maintenant de 38 % en 2018, ce qui représente près de 1 605 000 Québécois cotisant à un REER. Ce pourcentage est stable depuis 2013, mais en deçà de son sommet de 2000, alors qu'il atteignait 45 %.

Le graphique 4 montre l'évolution des trois composantes prises séparément, en pourcentage de la population active.

Graphique 4

Nombre de participants au REER, à un RPA et à un RRQ, en pourcentage des travailleurs



Sources :

- 1) Nombre de participants au RRQ et à un RPA : Retraite Québec.
- 2) Nombre de participants à un REER : Statistique Canada (tableau 11-10-0044-01 : Certaines caractéristiques des déclarants ayant des cotisations à un Régime enregistré d'épargne-retraite [REER]).
- 3) Nombre de travailleurs : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

22. En 2018, le nombre de travailleurs au Québec de 15 ans et plus s'élevait à 4 262 200.

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

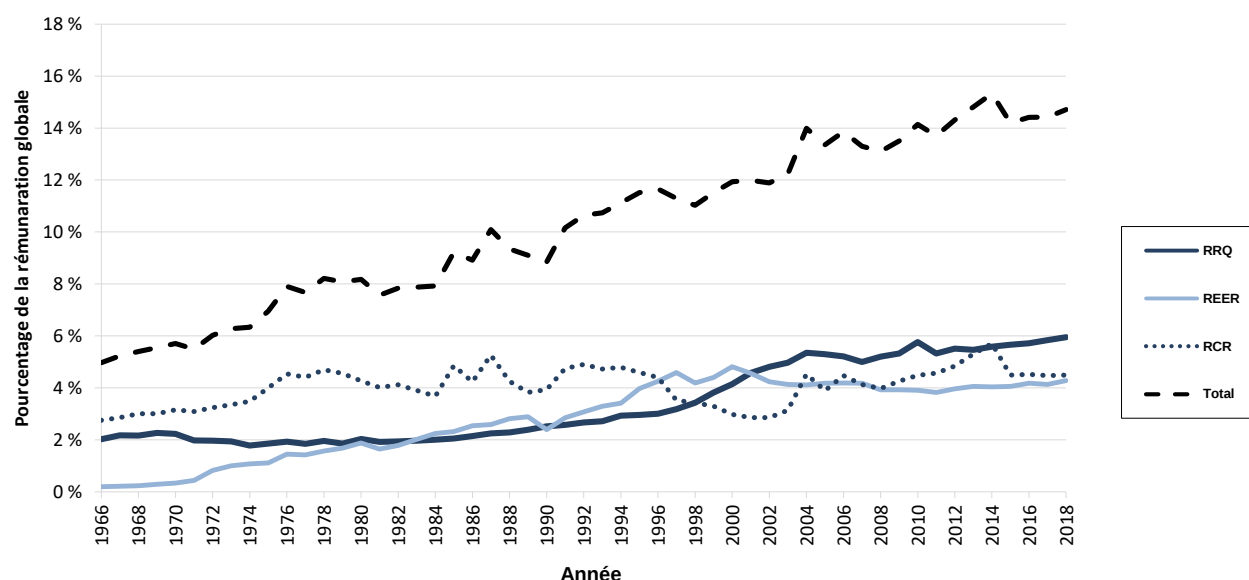
2.2 Évolution des flux annuels d'épargne-retraite

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 globale²⁴. Le pourcentage de la rémunération globale consacré aux cotisations à l'épargne-retraite est passé de 5 % en 1966 à 14 % en 2018 (graphique 5). On peut en déduire que bien des ménages québécois affectent une part croissante de leur revenu à des cotisations aux régimes d'épargne-retraite enregistrés.

Ce taux de 14 % peut paraître élevé, mais il faut réaliser qu'il comprend la cotisation versée par l'employeur et varie beaucoup en fonction du revenu des participants actifs aux régimes de retraite. Les avantages fiscaux liés à l'épargne-retraite sont beaucoup plus intéressants pour les personnes à revenu élevé, ce qui les encourage davantage à l'épargne.

Graphique 5

Cotisations à l'épargne-retraite (total, RRQ, RCR et REER)²⁵, en pourcentage de la rémunération globale



Sources :

- 1) Cotisations RRQ : Retraite Québec
- 2) Cotisations RCR : estimations faites par Retraite Québec à partir des données disponibles pour les RCR sous la surveillance de Retraite Québec.
- 3) Cotisations REER : Statistique Canada, (tableau 11-10-0044-01, Certaines caractéristiques des déclarants ayant des cotisations à un Régime enregistré d'épargne-retraite [REER])
- 4) Rémunération globale : ISQ, Comptes économiques des revenus et dépenses.

Voyons les résultats décortiqués pour le RRQ, les RCR et les REER. Les cotisations annuelles au RRQ sont passées de 188 millions de dollars en 1966 à environ 15,3 milliards de dollars en 2018. On estime que ce

24. 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, comme mesurée par l'Institut de la statistique du Québec.

25. Comprend les cotisations patronales et salariales RRQ et RCR, de même que les cotisations salariales REER.

dernier montant correspondait à environ 6 % de la rémunération globale. 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 RRQ²⁶.

De 1966 à 2018, le montant annuel des cotisations aux RCR est passé de 255 millions de dollars à environ 10,8 milliards de dollars, soit près de 4 % de la rémunération globale. De 2000 à 2013, les cotisations patronales ont connu une augmentation importante. Cette croissance de leur importance relative peut s'expliquer, du moins en partie, par la détérioration de la situation financière des régimes à partir de 2001. Ainsi, les employeurs ont dû réduire leurs congés de cotisation et, dans plusieurs cas, effectuer des paiements additionnels pour amortir les déficits de solvabilité des régimes de retraite.

Les REER sont généralement individuels, bien que de plus en plus d'employeurs mettent en place des REER collectifs. Dans les dernières décennies, 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, qui comprenait notamment le relèvement du plafond de nouveaux droits de cotisation à un REER. De 11 500 \$ qu'il était en 1991, il est maintenant de 27 230 \$ en 2020, passera à 27 830 \$ en 2021 et sera indexé par la suite.

En ce qui concerne les cotisations, les Québécois versaient 18 millions de dollars à leur REER en 1966 et une somme de 11,0 milliards de dollars en 2018. Ce dernier chiffre correspondait à un peu plus de 4 % de la rémunération globale.

2.3 Évolution de l'actif d'épargne-retraite

L'actif de retraite correspond à la somme accumulée, au nom des participants, en vue d'assurer le paiement ultérieur de leurs prestations de retraite. Nous faisons abstraction ici des programmes dont les prestations sont financées à même les revenus généraux du gouvernement fédéral (SV, SRG). Le tableau 2 montre que l'actif réservé à la retraite est estimé à 849 milliards de dollars en 2016²⁷.

Tableau 2

Actif réservé à la retraite par les Québécois, agrégé et par type de régime (2016)

(en milliards de dollars)

Agrégé	Montants			Pourcentages		
	REER	RPA	RRQ	REER	RPA	RRQ
849,1	230,8	556,1	62,2	27 %	66 %	7 %

Sources :

- 1) Actifs REER et RPA : Enquête sur la sécurité financière, Statistique Canada, tableau 11-10-0016-01
- 2) Actifs RRQ : Retraite Québec

26. Le taux de cotisation RRQ est passé de 3,6 % en 1986 à 10,80 % en 2017. Ce taux est partagé en parts égales entre l'employé et l'employeur. Le travailleur autonome en assume la totalité.

27. Année des dernières données disponibles dans l'Enquête sur la sécurité financière (ESF) de Statistique Canada. Bien que des données plus récentes existent pour le RRQ, l'ESF est la meilleure source pour estimer l'actif des REER et RPA. Ces données excluent toutefois les actifs des RVER/RPAC.

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

3.1 Couverture par les régimes collectifs (selon le type de régime et le secteur d'activité)

Le tableau 3 indique le nombre de participants actifs québécois couverts par des régimes collectifs. L'annexe 2 présente une description des divers types de régimes privés de retraite et d'épargne en vue de la retraite.

Nous estimons qu'il y a près de 2 345 000 participants actifs à un régime collectif privé de retraite à la fin de l'année 2018. Ces participants représentent 55 % de l'ensemble des travailleurs, en augmentation par rapport à 53 % en 2008. Nous estimons donc qu'au 31 décembre 2018, 45 % des travailleurs (environ 1 920 000) ne participent à aucun régime de retraite collectif.

Aussi, pour les travailleurs gagnant plus de 50 % du maximum des gains admissibles (MGA), le taux de participation à un régime collectif est passé de 83,8 % en 2008 à 88,7 % en 2018, soit durant la période de mise en vigueur des RVER.

Tableau 3

Participants actifs québécois couverts par un régime de retraite collectif privé en 2018

Type de régime	Nombre de participants actifs	Pourcentage par rapport au nombre de travailleurs	Par rapport au nombre de travailleurs gagnant plus de 50 % du MGA
RPA ³⁰	1 574 000	36,9 %	59,6 %
REER collectif	679 000	15,9 %	25,7 %
RVER	90 820	2,1 %	3,4 %
Total en 2018 (2008)	2 343 820 (2 042 000)	55,0 % (53 %)	88,7 % (83,8 %)

Entre parenthèses : les données de 2008, publiées dans la version 2010 du *Portrait du marché de la retraite* :

- En 2018, le nombre total de travailleurs était de 4 262 200, selon Statistique Canada. On estime que le pourcentage de travailleurs gagnant plus de 50 % du maximum des gains admissibles du Régime de rentes du Québec (MGA-RRQ) est de 62 % (le MGA de 2018 était de 55 900 \$). Le pourcentage de couverture de ces travailleurs est présenté à titre indicatif, étant donné que des participants à ces régimes gagnent moins que 50 % du MGA.
- Nous ne tenons pas compte des participants aux RPDB, car les employeurs qui offrent ces régimes offrent toujours également un REER collectif. L'employeur cotise au RPDB et l'employé cotise au REER collectif. Également, nous ne tenons pas compte des participants à d'autres types de régimes collectifs. Cela permet de compenser les doublons qu'il pourrait y avoir dans la catégorie « REER collectifs ».
- En raison des arrondissements, la somme des pourcentages peut ne pas correspondre au total.

Source : Retraite Québec

30. Les RVER sont également des RPA, mais ils sont comptabilisés à part pour les besoins du tableau.

Le tableau 4 présente de façon plus détaillée la répartition des participants actifs québécois couverts par des RPA. La majorité d'entre eux participent à un régime à prestations déterminées (PD) : 1 346 000 participants sur un total de 1 574 000. Cette forte proportion est attribuable aux secteurs public et parapublic. Si les travailleurs de ces secteurs sont couverts à 100 % par un RPA, on évalue qu'un peu plus de 20 % des travailleurs admissibles³¹ du secteur privé le sont.

Tableau 4**Participants actifs québécois couverts par un régime de type RPA (2018)**

Type de régime		Nombre de participants actifs
Régime à prestations déterminées (PD)	Régime assujéti à la Loi RCR ou à une loi équivalente	672 000
	Fonction publique (provinciale et fédérale)	674 000
Régime à cotisation déterminée (CD, autre que le régime de retraite simplifié [RRS])		144 700
RRS		83 300
Total		1 574 000

Ce chapitre se limite aux régimes collectifs, car il est difficile d'évaluer le nombre de travailleurs qui ne sont couverts que par un régime individuel, vu qu'un nombre important de participants ont à la fois un régime collectif et un régime individuel. Le principal outil dans cette dernière catégorie demeure le REER individuel. Sont entre autres considérés comme couverts par un REER individuel les participants à un fonds d'investissement de travailleurs (Fonds de solidarité FTQ ou Fondation), de même que ceux qui possèdent un compte de retraite immobilisé (CRI). Dans le cas des travailleurs salariés, les cotisations au REER individuel s'ajoutent souvent à une participation à un régime collectif de l'employeur. Chez les travailleurs autonomes, le REER est l'outil principal d'épargne en vue de la retraite.

Secteur public

La couverture des travailleurs des secteurs public et parapublic (y compris la fonction publique, les municipalités, les universités et les sociétés d'État) est presque complète. Les régimes du secteur public québécois, notamment, couvrent l'ensemble des travailleurs permanents et occasionnels. Selon l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), la quasi-totalité (99,1 %) des employés du secteur public québécois sont couverts par un régime de retraite en 2017. Ce constat est valable dans tous les sous-secteurs du secteur public³².

31. Les travailleurs admissibles du secteur privé incluent les employés (salariés), de même que les travailleurs autonomes en entreprise constituée en société. Le ratio exact est de 21,2 % en 2018, selon les données de Statistique Canada (tableaux 11-10-0133-01 et 14-10-0027-01).

32. Voir Institut de la statistique du Québec (2019).

L'actif du RRQ est établi à 62 milliards de dollars en 2016. La hausse très rapide de cet actif ces dernières années est non seulement attribuable à la hausse du taux de cotisation du RRQ, mais aussi aux rendements réalisés par la Caisse de dépôt et placement du Québec²⁸. Malgré cela, l'actif du RRQ ne représente qu'une part relativement faible (7 %) de l'actif de retraite total des Québécois.

En 2016, l'actif des RPA est estimé à près de 556 milliards de dollars, soit 66 % de l'actif total alloué à la retraite par les Québécois. Quant à l'actif REER²⁹, il est évalué à 231 milliards de dollars, soit 27 % de l'actif de retraite des Québécois.

28. De 2012 à 2016, l'actif du RRQ a connu un rendement annuel moyen de 11,4 %.

29. L'actif des REER (individuels et collectifs) inclut les actifs des comptes de retraite immobilisés (CRI), des fonds enregistrés de revenu de retraite (FERR), des régimes de participation différée aux bénéfices (RPDB), ainsi que les rentes et divers actifs liés à la retraite (source : Statistique Canada, tableau n° 11-10-0016-01).

Le régime PD est le type de régime le plus répandu dans ce secteur. On trouve toutefois dans certaines municipalités des régimes de retraite simplifiés (RRS), des régimes à cotisation déterminée ainsi que des régimes d'épargne à cotisation déterminée³³.

Secteur privé

Le secteur privé compte 626 000 participants actifs à des régimes complémentaires de retraite. De plus, nous estimons à environ 770 000 les participants actifs couverts par une autre forme de régime de retraite collectif (REER collectif ou RVER), comme l'indique le tableau 3.

Ce sont surtout les employés de la grande entreprise qui sont couverts par un RPA. Selon l'ISQ, 85,4 % des employés des entreprises de 200 employés et plus sont couverts par un régime de retraite. Toutefois, seulement 17 % de ces entreprises offrent un régime à prestations déterminées (PD traditionnel), contre 19,6 % qui offrent un régime à cotisation déterminée de type « CD traditionnel » et 62,7 % qui offrent un régime d'épargne à cotisation déterminée.

Présence d'un régime d'épargne-retraite³⁴

En 2015, la présence d'un régime d'épargne-retraite était plutôt marginale chez les employeurs du secteur privé visés par un sondage de Retraite Québec, et elle était restreinte aux plus grandes entreprises. En effet, seulement 26 % des entreprises sondées offraient alors à leurs employés la possibilité de cotiser à un régime de retraite. En 2018, cette proportion avait plus que doublé, s'élevant à 66 % (graphique 6). L'augmentation est observable pour toutes les tailles d'entreprise, mais est particulièrement importante chez celles comptant un nombre d'employés plus restreint.

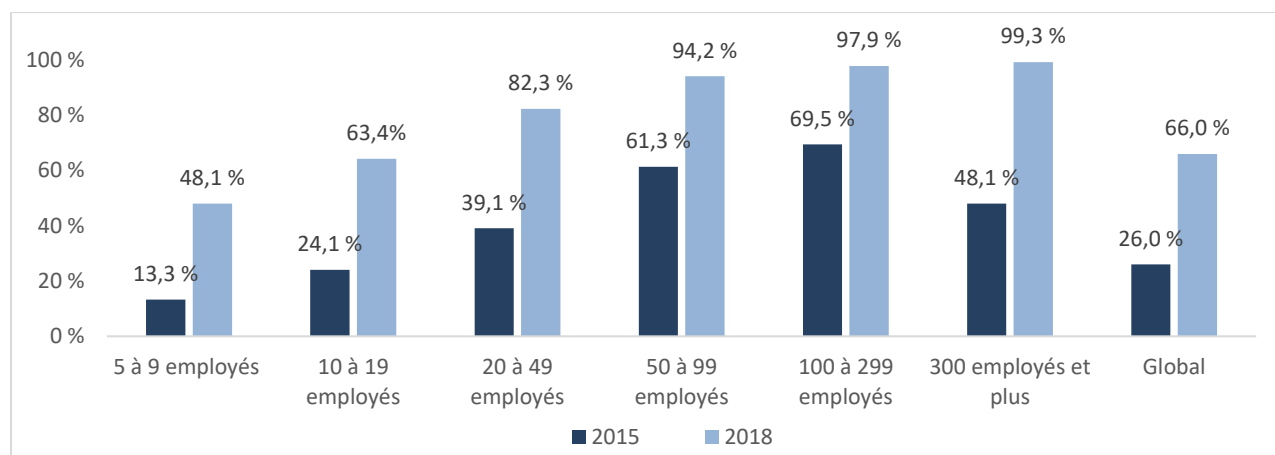
Dans certaines entreprises sondées, ce ne sont pas tous les employés qui avaient la possibilité de participer à un régime en place. Toutefois, l'exigence de la Loi sur les RVER voulant qu'un régime soit offert à tous les employés visés semble avoir eu un impact positif puisque la proportion des entreprises sondées pour qui ce n'était pas le cas, peu importe leur nombre d'employés, est passée de 30 % en 2015 à 12 % en 2018.

33. *Ibid.* L'ISQ définit cette catégorie de régime comme étant soit un RVER, un REER collectif, un RPDB ou une combinaison de ces deux derniers.

34. Cette section est inspirée de divers travaux de suivi de la Loi sur les RVER.

Graphique 6

Répartition des entreprises sondées qui offrent un régime d'épargne-retraite selon leur taille



Base : Entreprises potentiellement visées par la Loi sur les RVER³⁵.

Source : Sondages 2015 et 2018 sur le comportement des employeurs en matière d'épargne-retraite, Retraite Québec

Types de régimes d'épargne-retraite offerts

Selon des données recueillies, c'est toujours le REER collectif qui domine le marché. Bien sûr, depuis 2015, le nombre de REER collectifs souscrits a augmenté, mais étant donné qu'en 2018 le RVER occupe une part non négligeable, étant passé de 9 % à 34 %, les REER collectifs représentent dorénavant une plus faible proportion des régimes en place, passant de 60 % à 46 %.

Tableau 5

Répartition des entreprises selon le type de régime offert

	2015	2018
REER collectif	60 %	46 %
Régime de retraite à prestations déterminées ou à cotisation déterminée	19 %	16 %
Régime de retraite simplifié (RRS)	5 %	5 %
Régime volontaire d'épargne-retraite (RVER)	9 %	34 %
Autres	10 %	4 %
NSP/NRP	5 %	5 %

Base : Entreprises potentiellement visées par la Loi sur les RVER et offrant un régime de retraite à leurs employés.

Source : Sondages 2015 et 2018, de Retraite Québec, sur le comportement des employeurs en matière d'épargne-retraite.

Note : Il est possible que des entreprises offrent plus d'un régime aux employés.

35. Les entreprises potentiellement visées par la Loi sur les RVER sont les entreprises de cinq employés salariés et plus au Québec excluant : celles dont tous les employés sont couverts par un régime imposé par le gouvernement, les administrations publiques municipales, provinciales et fédérales, ainsi que les entreprises de compétence fédérale.

3.2 Travailleurs détenant des actifs dans des régimes de pension privés : comparaison avec le reste du Canada

Concernant la couverture globale des travailleurs pour la retraite, on constate des disparités assez importantes entre les différentes provinces canadiennes.

Comme l'indique le tableau suivant, le Québec est au-dessus de la moyenne canadienne, avec 66,0 % de ses travailleurs qui sont couverts par un régime de retraite privé. Ce pourcentage représente 2,7 millions de travailleurs, qui participent soit à un RPA, soit à un REER (collectif ou individuel), soit les deux.

On peut expliquer la couverture plus importante au Québec par le fort pourcentage de travailleurs du secteur public, généralement couverts par un RPA, et la plus grande syndicalisation des travailleurs³⁶. En 2019, le taux de couverture par une convention collective au Québec était de 39,1 %, ce qui est le plus haut taux parmi toutes les provinces canadiennes. La moyenne canadienne est de 30,2 %.

Tableau 6
Pourcentage des travailleurs (15 ans et +) détenant des actifs dans un régime de pension privé (RPA et/ou REER), 2016

Province	% des travailleurs
Alberta	55,9
Ontario	57,4
Canada	60,5
Saskatchewan	60,7
Manitoba	62,0
Colombie-Britannique	62,0
Nouveau-Brunswick	63,2
Terre-Neuve-et-Labrador	65,3
Québec	66,0
Nouvelle-Écosse	68,4
Île-du-Prince-Édouard	71,5

Sources :

Calculs faits par Retraite Québec à partir de données de Statistique Canada :

- 1) Nombre détenant des actifs dans les régimes de pension privés, tableau 11-10-0049-01, Enquête sur la sécurité financière.
- 2) Emploi, *Enquête sur la population active*, tableau 14-10-0018-01.

3.3 Impact de la mise en place des RVER

La Loi sur les RVER est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2014, créant un régime à faible coût pour permettre aux travailleurs d'épargner en vue de leur retraite.

36. Source : Statistique Canada, tableau 14-10-0129-01, Situation syndicale selon la géographie.

Au 31 décembre 2019, les données sur la participation avaient évolué ainsi depuis 2014 :

Tableau 7

Compilation des données sur les RVER, au 31 décembre de chaque année

Année	Nombre de régimes enregistrés	Nombre de participants	Nombre d'employeurs	Actif \$
2014	10	897	355	124 809 \$
2015	9	9 168	1 373	3 784 811 \$
2016	9	32 941	5 302	18 150 771 \$
2017	10	71 547	9 733	61 491 952 \$
2018	10	90 820	11 882	119 185 534 \$
2019	10	102 033	12 368	211 149 708 \$

Au 31 décembre 2019, c'est donc près de 12 400 employeurs qui permettent dorénavant à leurs employés de souscrire à un RVER par déduction à la source. À noter que les entreprises comptant moins de 10 employés ne sont pas tenues d'offrir un RVER ou un régime équivalent.³⁷

Le graphique 6 de la section 3.1 présente la répartition des entreprises sondées par Retraite Québec (sondages de 2015 et 2018 sur le comportement des employeurs en matière d'épargne-retraite) qui offrent un régime d'épargne-retraite selon leur taille indique une nette progression de la présence d'un régime de retraite au sein des PME de moins de 100 employés.

Le nombre de participants à un RVER peut paraître faible par rapport à l'ensemble des travailleurs. Cependant, étant donné la possibilité pour un employeur de se soustraire à l'obligation d'offrir un RVER en offrant un régime alternatif (ex. : REER, CELI collectif, régime complémentaire), ce serait donc 808 000 travailleurs et travailleuses³⁸, et non pas seulement 102 000, qui bénéficient maintenant de l'accès à un régime de retraite collectif offert par leur employeur. **L'impact de la Loi sur les RVER ne s'évalue pas seulement par le nombre de participants au RVER en tant que tel, mais plutôt par le fait que les employeurs assujettis à cette loi doivent offrir à leurs employés un régime collectif en vue de la retraite.**

3.4 Marché potentiel pour élargir la couverture

Il est mentionné, à la section 3.1, que 45 % des travailleurs n'ont pas de régime de retraite collectif. Il est intéressant de tenter ici de cerner les caractéristiques de ces travailleurs, ainsi que de leurs employeurs, et de voir jusqu'à quel point des efforts doivent être consacrés à l'élargissement de la couverture.

Considérons tout d'abord le niveau de revenu. Selon Retraite Québec, près de 40 % des travailleurs au Québec gagnent moins de 50 % du MGA³⁹. Avec un tel salaire, le travailleur a peu d'intérêt à épargner en vue de la retraite. En effet, les programmes fédéraux (SV et SRG) et le RRQ lui assurent déjà un revenu à la retraite qui représente une grande part de son revenu antérieur.

37. Voir section 1.2.

38. Voir section 1.2.

39. Ce montant correspond à près de 30 000 \$ en 2020.

Toutefois, même si les personnes à faible revenu qui sont près de l'âge de la retraite trouvent peu d'avantages à augmenter leur épargne, une grande partie des personnes plus jeunes auront l'occasion d'améliorer leur situation avant la retraite et d'accéder à des tranches de revenu où l'épargne peut devenir avantageuse. Le compte d'épargne libre d'impôt (CELI) demeure une option qui pourrait leur convenir, dans la mesure de leur intérêt et de leur capacité financière à épargner une partie de leur revenu disponible sans bénéficier d'une déduction fiscale. Avec le temps et la croissance de leurs revenus, ces plus jeunes pourraient avoir accès à d'autres outils financiers mieux adaptés à leur situation.

Si l'on s'attarde uniquement au bassin de travailleurs gagnant plus de 50 % du MGA (62 % des travailleurs, donc 2 642 600 travailleurs en 2018), et que l'on considère que l'ensemble des travailleurs adhérant à un régime de retraite collectif entrent dans cette catégorie, notre pourcentage de couverture devient alors 88,7 %, ce qui signifie que seulement 11,3 % des travailleurs ayant un véritable intérêt à participer à un régime de retraite collectif en 2018 ne le font pas. L'arrivée des RVER a contribué à l'atteinte de ce pourcentage.

Voyons ensuite la taille des entreprises. La majorité des PME n'offrent pas de régime collectif à leurs employés, tout particulièrement les PME comptant moins de 10 employés. Or, on estime qu'au Québec, environ 3 entreprises sur 4 ont entre 1 et 9 employés⁴⁰. Comme dans le cas des travailleurs à faible revenu, pour plusieurs travailleurs des PME, la bonification du Régime de rentes du Québec, combiné aux programmes publics fédéraux, peut leur fournir une protection adéquate à la retraite. Par ailleurs, chez les dirigeants de ces entreprises, le niveau de connaissance peut être variable; Retraite Québec diffuse déjà de l'information aux dirigeants d'entreprise, ce qui contribue à améliorer cette connaissance, ouvrant ainsi la porte à des adhésions éventuelles.

Il faut également considérer la perception qu'ont les employeurs de la charge que représente l'implantation d'un régime de retraite pour une entreprise de moins de 10 employés, tant sur le plan des coûts que du point de vue de l'administration. Cela dit, Retraite Québec contribue à améliorer la culture financière des dirigeants d'entreprise en les informant sur les différents types de régimes qui leur sont accessibles, et les avantages de chacun d'eux. L'éventail de types de régimes disponibles est large au Québec : en facilitant l'accès à plusieurs types de régimes, l'ensemble des travailleurs pourra participer à un régime de retraite convenant à leurs besoins.

40. Estimé à partir des données du tableau 33-10-0222-01 de Statistique Canada.

Conclusion

Puisqu'elle a pour mission de concourir à l'évolution du système de retraite et de contribuer à la sécurité financière des Québécoises et des Québécois, Retraite Québec effectue une veille 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 puisqu'il permet d'adapter la planification financière de la retraite aux besoins de chaque catégorie de participants⁴¹. En effet, une panoplie de véhicules peut être utilisée pour accumuler une rente ou un capital-retraite, en fonction des caractéristiques du participant, des besoins de l'entreprise et des avantages fiscaux recherchés.

Au cours des 50 dernières années, on a pu constater la place de plus en plus grande prise par les régimes privés de retraite. Sur le plan de la participation, la croissance de ces régimes est en grande partie attribuable au REER, un véhicule recherché pour sa grande flexibilité et les avantages fiscaux qui y sont rattachés. Au chapitre des actifs accumulés, les RPA représentent toutefois le principal véhicule utilisé par les Québécois pour la retraite.

On estime que 45 % des travailleurs n'ont pas de couverture par un régime privé de retraite collectif offert par leur employeur. Il faut noter, toutefois, qu'une partie de ces travailleurs pourra avoir accès à la protection offerte par le SRG au moment de la retraite. Ainsi, les travailleurs à faible revenu sont généralement bien couverts par les régimes publics (SV, SRG et RRQ). Si l'on suppose que les travailleurs couverts par un régime collectif gagnent tous plus de la moitié du maximum des gains admissibles au Régime de rentes du Québec (ce qui équivaut à près de 30 000 \$ en 2020), on peut affirmer que 11 % des travailleurs ayant un véritable intérêt à être couverts par un régime collectif de retraite ne le sont pas. Ces travailleuses et travailleurs sont les plus susceptibles d'augmenter leur participation à l'épargne-retraite.

41. À propos de la planification financière de la retraite, Retraite Québec met à la disposition des citoyens de l'information et des outils de calcul dans la section *Planifiez votre retraite* de son site Web.

Bibliographie

ALBERT, Jean-Paul, *Guide sur les régimes de retraite et les avantages sociaux au Québec*, 4^e édition, LexisNexis, décembre 2014.

ASSOCIATION DE PLANIFICATION FISCALE ET FINANCIÈRE, « Le retour du régime de retraite individuel? », article publié dans *Finance et Investissement*, 1^{er} mai 2019.

BENEFITS CANADA, *2018 Top 50 Defined Contribution Plans Report*, octobre 2018.

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

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, *Loi visant principalement à permettre l'établissement de régimes de retraite à prestations cibles, Projet de loi no 68*, présenté par M. Eric Girard, ministre des Finances, Éditeur officiel du Québec, octobre 2020.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Les régimes de retraite offerts dans les entreprises de 200 employés et plus : résultats de la collecte 2017 de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec*, Cap sur le travail et la rémunération, numéro 14, étude rédigée par Nathalie Mongeau, février 2019.

MINISTÈRE DES FINANCES DU QUÉBEC, *Un système renforcé de revenu de retraite : pour répondre aux attentes des Québécois de toutes les générations*, Budget du Québec 2011-2012, mars 2011.

RETRAITE QUÉBEC, *Comportement des entreprises en matière d'épargne-retraite*, Faits saillants du sondage 2015, septembre 2017.

RETRAITE QUÉBEC, *Évaluation actuarielle du Régime de rentes du Québec au 31 décembre 2018*, 2019.

RETRAITE QUÉBEC, *Statistiques 2016 – Régimes complémentaires de retraite*, février 2019.

RETRAITE QUÉBEC, *Plan stratégique 2020-2023*, décembre 2019.

RETRAITE QUÉBEC, *Statistiques 2018 – Régime de rentes du Québec*, mars 2020.

SOLEIL (LE), *L'histoire des REER en quelques dates*, 20 janvier 2018.

TRUDEL, Pierre-Luc, *Le RRI, intéressant mais pas incontournable*, article du site Conseiller, 30 septembre 2019.

Annexe 1 – Évolution historique des principaux programmes du système de retraite canadien

Avant les années 1950

Le système de retraite a grandement évolué depuis la fin du 19^e siècle. En 1887, le gouvernement fédéral a adopté la Loi sur les sociétés de caisse de retraite, qui permettait aux employés et employées d'établir des caisses de retraite auxquelles les employeurs étaient libres de cotiser ou non.

La Loi relative aux rentes sur l'État de 1908 est une autre des premières législations importantes d'ordre social au Canada. Elle avait pour but d'encourager les Canadiens et Canadiennes à se préparer financièrement pour leur retraite. Elle donnait la possibilité d'acheter des rentes individuellement ou en vertu d'un régime de pensions d'un employeur. Le gouvernement se limitait à garantir les prestations. Étant donné le faible revenu des travailleurs de l'époque, qui laissait peu de place à l'épargne, et parce que ces rentes n'étaient pas indexées, le mécanisme a graduellement disparu. En 1975, la vente de rentes sur l'État s'est terminée officiellement par une loi du Parlement. Cependant, les employeurs ont pu souscrire de nouveaux employés à des contrats de groupe jusqu'en 1979. La Direction des rentes sur l'État continue de gérer les contrats actifs et ceux qui le seront plus tard⁴².

En 1917, le gouvernement fédéral met en place la Loi de l'impôt de guerre sur le revenu, destinée à financer l'effort de guerre. Cette législation a entre autres servi à encourager l'instauration de régimes de retraite, en autorisant l'employé à déduire de son revenu imposable les cotisations à un régime de retraite⁴³.

Le premier régime public, la Loi des pensions de vieillesse, a vu le jour en 1927. Il visait les personnes dans le besoin de 70 ans et plus.

Entre 1930 et 1932, la Commission des assurances sociales (nommée également commission Montpetit⁴⁴) du gouvernement Taschereau dépose sept rapports présentant des recommandations qui jettent les bases d'une politique québécoise d'aide sociale. Son mandat consiste à « étudier la situation relativement à l'établissement, dans cette province, d'un système d'assurance sociale et de placement familial, et au mode de législation qui pourrait être adopté à cet égard ». La base du régime public québécois actuel vient de cette commission⁴⁵.

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.

42. Source : site Web du gouvernement du Canada et Canadian Public Policy (2008).

43. Voir Albert (2014).

44. Du nom de son président, le directeur de l'École des sciences sociales de l'Université de Montréal à l'époque, Édouard Montpetit.

45. Source : « Bilan du siècle », site de l'Université de Sherbrooke.

Années 1950

En 1951, le gouvernement fédéral met en place une pension nationale et universelle pour les 70 ans et plus, versée en vertu de la *Loi sur la sécurité de la vieillesse*. Cette pension est complétée par des prestations liées au revenu, à frais partagés entre le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux, versées aux gens de 65 à 69 ans en vertu de la *Loi pourvoyant à l'assistance-vieillesse*. Ces deux lois, qui remplaçaient la Loi sur la pension de vieillesse de 1927, sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 1952.

En 1957, les premiers régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER) sont établis. Appelés à l'époque « rentes de retraite enregistrées », les REER étaient initialement réservés aux travailleurs autonomes. La limite des contributions était alors de 10 % du revenu de l'année, pour un maximum de 2 500 \$. Si une personne ne cotisait pas, elle perdait ses droits pour cette année-là.

Années 1960

Les années 1960 ont été déterminantes dans l'évolution du système de retraite au Québec et au Canada. Le Supplément de revenu garanti a été établi en 1967, tandis que l'âge d'admissibilité à la pension de la Sécurité de la vieillesse (SV) a été graduellement abaissé de 70 à 65 ans de 1965 à 1970. Le Régime de rentes du Québec (RRQ) a été créé en 1966. Pour être admissible aux premières rentes de retraite du RRQ en 1967, le prestataire devait être âgé d'au moins 68 ans. Cet âge minimal d'admissibilité a été abaissé jusqu'à 65 ans de 1968 à 1970.

Concernant les RCR, la Loi sur les régimes supplémentaires de rentes est également entrée en vigueur en 1966. Dans cette loi, l'âge normal de retraite maximal était de 70 ans. Ce n'est qu'en 1990, avec la Loi sur les régimes complémentaires de retraite (Loi sur les RCR), qu'il est passé à 65 ans.

Jusqu'en 2001, cet âge (70 ans) était même maintenu pour les droits accumulés avant 1990.

Années 1970

Durant les années 70, le gouvernement fédéral a appliqué de nouvelles mesures concernant le programme de la SV : indexation annuelle en 1972 (qui est devenue trimestrielle en 1973), création de l'Allocation en 1975, instauration de paiements de pensions partielles de la SV en 1977 et création de l'Allocation au survivant en 1979.

Du côté des REER, l'admissibilité à ceux-ci a été étendue à l'ensemble des salariés en 1970. En 1974, le REER de conjoint est introduit, destiné à permettre l'imposition des retraits de la part du conjoint qui gagne le moins.

En 1978, le fonds enregistré de revenu de retraite (FERR) est lancé, dans le but d'éviter aux particuliers de devoir liquider leur REER d'un seul coup ou d'en utiliser le produit pour constituer une rente.

Du côté du RRQ, l'indexation annuelle des rentes est devenue complète avec l'abolition en 1974 du plafond du taux d'indexation (2 % avant 1973; 3 % en 1973). En 1977, deux changements d'importance surviennent : la suppression de l'examen des gains qui pouvait réduire la rente de retraite des personnes âgées de

65 à 69 ans, ainsi que la reconnaissance des périodes de soins d'enfants de moins de 7 ans dans le calcul des rentes.

Années 1980

Le 1^{er} avril 1982, le gouvernement du Québec sanctionne la Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire. En 1984, le RRQ établit l'admissibilité à la rente de retraite anticipée à 60 ans. De 1987 à 1996, il augmente son taux de cotisation de 0,2 % par année. Le taux passe donc de 3,6 % en 1986 à 5,6 % en 1996.

En 1989, une partie de la pension de la Sécurité de la vieillesse pour les personnes à revenu élevé a commencé à être récupérée. À partir de cette même année, le RRQ prévoit en cas de divorce le partage automatique entre conjoints des gains aux fins du calcul de la rente de retraite.

Années 1990

Le 1^{er} janvier 1990, une nouvelle loi québécoise d'encadrement des régimes complémentaires de retraite, la Loi sur les régimes complémentaires de retraite, entre en vigueur. Elle a été adoptée l'année précédente.

Également en 1990, la limite des cotisations annuelles au REER est augmentée à 18 % des revenus de l'année précédente; le maximum atteint ainsi 11 500 \$. La même année, un changement survient dans la règle sur les droits de cotisation inutilisés. Celle-ci permet maintenant aux particuliers de reporter leurs droits de cotisation inutilisés dans un délai de sept ans. De même, un nouveau cadre fiscal (qui inclut entre autres l'instauration du facteur d'équivalence) menant à une plus grande cohérence entre les cotisations aux divers régimes, soit les REER, les régimes de participation différée aux bénéfices (RPDB) et les RCR, a été établi, et les plafonds de cotisation ont été relevés.

En 1995, il y a eu un projet pour combiner la SV et le SRG en une « prestation aux aînés », mais il n'a pas été retenu.

En 1996 surviennent deux changements concernant les REER :

- l'indexation de la limite des cotisations;
- l'élimination de la limite de sept ans pour les droits de cotisation inutilisés.

En 1997, le gouvernement fédéral a introduit dans son budget le facteur d'équivalence rectifié. Il s'agit d'un montant qui est ajouté aux droits de cotisation à un REER et à un régime de pension agréé collectif d'un particulier lorsqu'il se retire d'un RPDB ou d'un RPA avant la retraite.

En 1998, le financement du RRQ a été revu et le taux de cotisation est passé graduellement de 6,4 à 9,9 % de 1998 à 2003.

En 1999, la Loi modifiant diverses dispositions législatives concernant les conjoints de fait, qui vise à accorder les mêmes droits aux conjoints de fait de même sexe, a été adoptée le 10 juin. Les dispositions concernant les RCR sont entrées en vigueur le 16 juin 1999. Cette même année, la reconnaissance du partage des gains aux fins du calcul des rentes du RRQ a été étendue aux conjoints de fait et aux conjoints de même sexe.

Années 2000

Durant les années 2000, plusieurs mesures ont été adoptées par le gouvernement du Canada pour le système de retraite :

- 1) À compter de 2000, toutes les prestations et les obligations de la SV s'appliquent désormais aussi aux conjoints de fait de même sexe. À partir de cette même année, le seuil de remboursement de la prestation de la Sécurité de la vieillesse de même que le crédit en raison de l'âge sont pleinement indexés.
- 2) Il a été prévu dans le budget de 2003 que les plafonds de cotisation aux RCR et aux REER soient graduellement augmentés, ainsi que le montant admissible par année de service à un RCR à prestations déterminées.
- 3) Le budget de février 2005 comprenait l'élimination de la limite de 30 % sur le contenu étranger des divers régimes de retraite (REER, FERR, CRI, fonds de pension, etc.).

Parmi les mesures applicables aux RCR assujettis à la Loi sur les RCR, mentionnons qu'en 2001, cette loi a été modifiée dans le but que soient mieux informés les participants et qu'un nouveau processus facultatif soit instauré, qui permet aux employeurs qui le désirent de confirmer leur droit au congé de cotisation. L'objectif d'une telle confirmation n'est pas d'accorder le droit à l'employeur de se prévaloir de congés de cotisation, mais bien de lui assurer qu'il ne pourra pas être poursuivi pour de tels congés s'il procède à la confirmation. Mentionnons également que les participants ont maintenant droit à une rente, qui comprend la part patronale, dès le premier jour de participation.

En 2005, des modifications à la Loi sur les RCR prévoyant des mesures temporaires d'allègement pour le financement des régimes complémentaires de retraite ont été adoptées. Plusieurs règlements ont suivi pour instaurer de telles mesures ou les prolonger avec une application entre 2008 et 2016.

En 2006, une loi a été adoptée pour modifier la Loi sur les RCR, en vue d'améliorer la gouvernance des régimes complémentaires de retraite. Cette loi a également prévu un nouvel ensemble de règles de financement qui s'appliquent à partir de 2010.

En 2007, l'âge auquel les épargnants doivent convertir leur REER en FERR ou en rente passe de 69 à 71 ans⁴⁶.

Le 15 mars 2007 entre en vigueur le règlement permettant d'offrir un régime de retraite par financement salarial (RRFS).

En juin 2008, une loi est adoptée pour notamment ajouter des mesures de retraite progressive dans la Loi sur les RCR et introduire dans la Loi sur le RRQ le supplément à la rente de retraite pour les bénéficiaires qui continuent de travailler et de cotiser au RRQ.

En janvier 2009, la Loi sur les RCR est modifiée en vue d'atténuer les effets de la crise financière sur certains régimes. Ces mesures ont évolué et font en sorte que Retraite Québec administre depuis ce temps des rentes pour des retraités ayant participé à des régimes qui sont terminés en raison de la faillite ou de l'insolvabilité de leur employeur.

46. Cet âge avait été fixé à l'origine à 71 ans, puis abaissé à 69 ans au 1^{er} janvier 1997.

Dans son budget de 2008, le gouvernement du Canada introduit le compte d'épargne libre d'impôt (CELI), à compter de 2009. Le CELI permet d'épargner sans payer d'impôt sur les revenus de placement. Ces retraits sont non imposables. Le plafond annuel des cotisations au CELI est indexé en fonction de l'inflation et arrondi aux 500 \$ près.

Années 2010

Dans son budget de mars 2011, le gouvernement du Québec a prévu des ajustements graduels au RRQ afin de stabiliser la situation financière de celui-ci, soit :

- une hausse progressive sur 6 ans du taux de cotisation pour le porter de 9,9 % en 2011 à 10,80 % en 2017, à raison de 0,15 % par année;
- la mise en place d'un mécanisme d'ajustement automatique du taux de cotisation à compter de 2018, ce qui stabilisera sa situation financière et assurera le maintien d'une réserve à long terme; et
- une modulation du montant de la rente (modification des facteurs d'ajustement à compter de 2014) pour favoriser les retraites plus tardives.

Le 9 décembre 2011, différentes modifications aux prestations du RRQ ont été adoptées. Parmi celles-ci, depuis le 1^{er} janvier 2014, tous les travailleurs québécois peuvent toucher, dès 60 ans, leur rente de retraite. La présomption de cessation de travail ne s'applique donc plus pour toucher la rente de retraite du RRQ⁴⁷.

Dans son budget de 2012, le gouvernement du Canada a annoncé les changements suivants^o:

- À partir d'avril 2023 et jusqu'en janvier 2029, l'âge d'admissibilité à la pension de la Sécurité de la vieillesse et au Supplément de revenu garanti devait passer graduellement de 65 à 67 ans, et l'âge d'admissibilité à l'Allocation et à l'Allocation au survivant, quant à lui, devait passer graduellement de 60 à 62 ans. Ces changements devaient toucher les personnes nées en 1958 ou après. Ils ont toutefois été annulés en 2016.
- Depuis juillet 2013, il est possible pour un prestataire de reporter volontairement le premier versement de la pension de la Sécurité de la vieillesse jusqu'à 60 mois après la date à laquelle il devient admissible, ce qui lui permettra de recevoir un montant plus élevé chaque mois. La majoration est égale à 0,6 % du montant de la pension par mois de report. L'âge maximal de report de la Sécurité de la vieillesse est de 70 ans.

Également en 2012, une loi permettant l'implantation des régimes dits à prestations cibles a été adoptée au Québec pour certaines entreprises du secteur des pâtes et papiers. Cette loi prend effet rétroactivement au 31 décembre 2010. Conséquemment, deux régimes sont entrés en vigueur au 1^{er} janvier 2011 et trois autres, en 2012. La description plus détaillée de ce type de régime est présentée à l'annexe 2.

Le 17 avril 2013, le comité d'experts sur l'avenir du système de retraite au Québec, présidé par M. Alban D'Amours, a présenté ses conclusions dans un rapport unanime qui compte 21 recommandations⁴⁸. Le comité a formulé trois séries de recommandations concernant :

47. Il était déjà possible dans plusieurs situations d'obtenir sa rente de retraite sans avoir cessé de travailler, mais les conditions de réduction du temps de travail ou d'entente avec l'employeur pour toucher la rente à 60 ans ont été abolies en 2014.

48. Le rapport est disponible sur le site Web de Retraite Québec.

- le renforcement des régimes de retraite à prestations déterminées;
- la création de la rente longévité pour tous les travailleurs québécois : régime à prestations déterminées permettant l'accumulation d'une rente payable à compter de 75 ans et financée à parts égales par les employeurs et les travailleurs;
- des améliorations permettant de réinventer la place de l'épargne-retraite personnelle.

Le 3 décembre 2013, l'Assemblée nationale du Québec a adopté la Loi sur les régimes volontaires d'épargne-retraite (Loi sur les RVER). Ces régimes sont accessibles, dans la mesure où les règles fiscales le permettent, à tous les particuliers, y compris les travailleurs autonomes et les travailleurs dont l'employeur ne souscrit pas un tel régime. La description plus détaillée de ce type de régime est également présentée à l'annexe 2.

Le 4 décembre 2014, l'Assemblée nationale du Québec a adopté une loi pour les régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal⁴⁹. Cette loi prévoit que ces régimes doivent être restructurés en vue d'en assainir la santé financière et d'en assurer la pérennité. Elle prévoit un partage des déficits au 31 décembre 2013 ainsi que du coût à compter de cette date. L'indexation automatique de la rente après la retraite est interdite, sauf pour les personnes déjà retraitées, pour qui il peut y avoir suspension de l'indexation, sous certaines conditions, à compter du 1^{er} janvier 2017. Les parties doivent négocier les modifications nécessaires pour en arriver à ce partage et à défaut d'une entente, le différend est soumis à un arbitre.

Dans le cas du déficit ne concernant que les participants actifs, le partage des déficits passés sera assumé à parts égales par les parties à moins que, par une entente, elles conviennent d'un partage qui pourrait s'effectuer dans une proportion maximale de 55 % pour l'organisme municipal et d'un minimum de 45 % pour les participants actifs. Pour ce qui est du déficit ne concernant que les retraités, l'organisme municipal l'assume seul, sous réserve de son droit de suspendre l'indexation automatique des rentes des retraités, mais seulement depuis le 1^{er} janvier 2017 et seulement si le régime n'est pas pleinement capitalisé au 31 décembre 2015.

Le 2 avril 2015, la Loi sur les RCR a été modifiée pour qu'on y introduise des mesures particulières de financement pour certains régimes de retraite interentreprises, ainsi que des règles relatives à la restructuration de ces régimes lorsqu'une insuffisance des cotisations est constatée.

Le 26 novembre 2015, la Loi sur les RCR a été modifiée pour permettre principalement l'établissement d'une nouvelle méthode de financement applicable aux régimes de retraite à prestations déterminées, en délaissant le financement au moyen de l'approche de solvabilité pour financer uniquement selon l'approche de capitalisation, mais renforcée par une provision de stabilisation. Le niveau de cette provision sera déterminé selon les modalités prévues par règlement. Celui-ci inclut une grille de calcul de la provision de stabilisation applicable, notamment en fonction de la politique de placement du régime de retraite. Cette provision sera constituée par des gains actuariels et des cotisations particulières d'exercice et d'équilibre. La loi prévoit aussi que les régimes de retraite devront comporter une politique de financement répondant aux exigences qui seront prévues par règlement.

49. Au moment de la rédaction de ce document, la validité de cette loi était toujours en contestation devant les tribunaux.

Le 8 juin 2016, l'Assemblée nationale a adopté une loi pour les régimes de retraite à prestations déterminées du secteur universitaire. Cette loi a pour but de favoriser une meilleure gestion des risques ainsi que le redressement de la situation financière de certains de ces régimes pour en assurer la pérennité. Les régimes dont le coût au 31 décembre 2015 excède 21 % de la masse salariale doivent être restructurés pour atteindre cette limite. Tout comme pour le secteur municipal, le coût doit être partagé. Les parties doivent négocier les modifications nécessaires et à défaut d'une entente, le différend est soumis à un arbitre.

En 2019, le Régime de rentes du Québec a été bonifié par la mise en place d'un régime supplémentaire. Ce régime supplémentaire comprend deux volets. Le premier volet, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2019, a pour effet de majorer le niveau de remplacement du revenu des gains actuellement admissibles, alors que le second volet, qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024, augmente le salaire maximal assurable. Pour plus de détails, voir la section 1.3.

Tableau 8
Évolution historique des principaux régimes de retraite au Québec

Années	Sécurité de la vieillesse	Régime de rentes du Québec	RCR/REER/CELI
Avant les années 1950	Loi de l'impôt de guerre sur le revenu (1917) Loi des pensions de vieillesse visant les personnes dans le besoin de 70 ans et plus (1927)	Commission des assurances sociales (commission Montpetit) (1930-1932)	Loi sur les sociétés de caisse de retraite (1887) Loi relative aux rentes sur l'État (1908) Loi sur les pensions aux employés de compagnies (1948) L'âge normal de la retraite est de 70 ans
Années 1950	Loi sur la sécurité de la vieillesse instaurant la SV universelle pour les 70 ans et plus (1952) Loi sur l'assistance-vieillesse pour les personnes de 65 à 69 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)	Loi sur les régimes supplémentaires de rentes (1966) L'âge normal de la retraite maximal est de 70 ans
Années 1970	Indexation complète et annuelle pour la SV, basée sur l'indice des prix à la consommation (IPC) (1972) Indexation trimestrielle pour la SV (1973) Création de l'Allocation (1975)	Indexation complète (abolition du plafond) basée sur l'IPC (1974) Suppression de l'examen des gains qui pouvait réduire la rente des personnes âgées de 65 à 69 ans (1977)	Extension des REER à l'ensemble des salariés (1970) Introduction du REER de conjoint (1974) Lancement du fonds enregistré de revenu de retraite (FERR) (1978)

Années	Sécurité de la vieillesse	Régime de rentes du Québec	RCR/REER/CELI
	Paielements de pensions partiels de la Sécurité de la vieillesse (1977) Création de l'Allocation au survivant (1979)	Reconnaissance des périodes de soins d'enfants de moins de 7 ans dans le calcul des rentes (1977)	
Années 1980	Récupération de la SV pour les personnes à revenu élevé (1989)	Admissibilité à la rente de retraite anticipée à 60 ans (1984) Augmentation du taux de cotisation de 0,2 % par année (1987 à 1996) Partage automatique des droits en cas de divorce (1989)	Abolition de l'âge obligatoire de la retraite (1982)
Années 1990	Projet de transformation de la SV et du SRG en une prestation aux aînés (non retenu) (1995) Diminution de la période de rétroactivité pour la SV de cinq ans à un an (1995) Autorisation pour les prestataires de la SV de demander que les prestations soient annulées (1995)	Augmentation graduelle du taux de cotisation de 6,4 % en 1998 à 9,9 % en 2003 Gel de l'exemption générale à 3 500 \$ (1998) Reconnaissance des conjoints de même sexe (1999)	Réforme fiscale majeure, qui inclut : - l'augmentation de la limite de cotisation REER à 18 % des revenus - l'introduction du facteur d'équivalence (1990) Loi sur les régimes complémentaires de retraite (Loi sur les RCR), qui remplace la Loi sur les régimes supplémentaires de rentes (1990) REER : introduction de l'indexation de la limite et élimination de la règle des sept ans pour les droits de cotisation inutilisés (1996) Loi modifiant diverses dispositions législatives concernant les conjoints de fait (1999)

Années	Sécurité de la vieillesse	Régime de rentes du Québec	RCR/REER/CELI
Années 2000	Pleine indexation du plafond de récupération de la SV (2000) Les prestations de la SV s'appliquent aux conjoints de même sexe et aux conjoints de fait (2000)	Supplément de rente pour les bénéficiaires cotisants (2008)	Modifications à la Loi sur les RCR concernant les droits minimaux des participants (2001) Relèvement graduel des plafonds de cotisation et de prestations (2003) Loi concernant le financement de certains régimes de retraite (2005) Abolition du plafond de 30 % en titres étrangers (2005) Loi modifiant la Loi sur les RCR, notamment en matière de financement et d'administration (2006) Introduction du RRFS (2007) Âge limite de conversion du REER au FERR qui passe de 69 à 71 ans (2007) Loi modifiant la Loi sur les RCR, la Loi sur le RRQ et d'autres dispositions législatives (mise en place de mesures de retraite progressive) (2008) Loi modifiant la Loi sur les RCR et d'autres dispositions législatives en vue d'atténuer les effets de la crise financière à l'égard de régimes visés par

Années	Sécurité de la vieillesse	Régime de rentes du Québec	RCR/REER/CELI
			cette loi et règlement concernant les mesures d'atténuation (2009) Implantation du compte d'épargne libre d'impôt (CELI) (2009)
Années 2010	Pour les personnes nées le 1^{er} avril 1958 ou après : Hausse graduelle de l'âge d'admissibilité de 65 à 67 ans pour la SV et le SRG et de 60 à 62 ans pour l'Allocation et l'Allocation au survivant, d'avril 2023 à janvier 2029. Ces changements avaient été annoncés en 2012, mais ont été annulés en 2016 Possibilité de report de la SV jusqu'à 60 mois (âge maximal de 70 ans) à partir de juillet 2013	Augmentation graduelle du taux de cotisation de 9,9 % en 2011 à 10,8 % en 2017 Mise en place d'un mécanisme d'ajustement automatique du taux de cotisation à compter de 2018 (adopté en 2011) Modification des facteurs d'ajustement de la rente de retraite (2014) Abolition de l'exigence de cessation de travail pour toucher la rente de retraite du RRQ (2014) Bonification du RRQ (2019)	Création des premiers régimes à prestations cibles (2012) Dépôt du rapport D'Amours sur l'avenir du système de retraite (2013) Loi sur les régimes volontaires d'épargne-retraite (RVER) (2013) Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal (2014) Loi modifiant la Loi sur les RCR relativement au financement et à la restructuration de certains régimes de retraite interentreprises (2015) Loi modifiant la Loi sur les RCR principalement quant au financement des régimes de retraite à prestations déterminées (2015) Loi sur la restructuration des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur universitaire (2016)

Annexe 2 – Description des divers types de régimes privés de retraite et d'épargne en vue de la retraite

Dans la section 2 du texte principal, nous avons présenté l'évolution du marché de la retraite au Québec en ce qui a trait aux participants, aux cotisations versées et à l'actif accumulé. Notre analyse a porté sur les régimes publics (SV, SRG et RRQ) et les principaux régimes privés enregistrés. Cependant, le marché privé de la retraite ne se limite pas à ces types de régimes. Il compte tout un éventail de régimes à la disposition des particuliers ou des entreprises. Ces régimes 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 (voir tableau qui suit).

On entend par *régimes enregistrés* les régimes qui, en vertu de la Loi de l'impôt sur le revenu, sont enregistrés auprès de l'Agence du revenu du Canada pour donner droit à un traitement fiscal avantageux et, s'il y a lieu, auprès de l'organisme de réglementation en matière de régimes de retraite, soit Retraite Québec, ou d'un autre organisme de réglementation des gouvernements provinciaux et fédéral. 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 surtout les principes de prudence et de bonne gestion qui gouvernent leur fonctionnement.

Tableau 9

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

	Enregistrés ⁵⁰	Non enregistrés
Collectifs	<u>Régimes d'accumulation de capital</u> - RCR à cotisation déterminée - Régime de retraite simplifié (RRS) - REER collectif - Régime de participation différée aux bénéfices (RPDB) - Régime volontaire d'épargne-retraite (RVER)	<u>Régimes d'accumulation de capital</u> - Régime de participation des employés aux bénéfices (RPEB) - Régime d'actionnariat des salariés
	<u>Régimes d'accumulation de rentes</u> - RCR à prestations déterminées : - Traditionnel - Régime de retraite par financement salarial (RRFS) - Régime à prestations cibles (RRPC)	<u>Régime d'accumulation de rentes</u> - Régime surcomplémentaire de retraite (RSR)

50. « RCR » est indiqué ici au sens large, c'est-à-dire que cela inclut les régimes surveillés selon la Loi sur les RCR et d'autres lois d'encadrement équivalentes au Canada, mais aussi les régimes d'employeur qui sont régis par d'autres lois, comme le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP). Le Règlement sur les régimes complémentaires de retraite (Règlement sur les RCR), qui découle de la Loi sur les RCR, régit les comptes de retraite immobilisés (CRI) et les fonds de revenu viager (FRV) dont les sommes proviennent d'un régime assujéti à la Loi sur les RCR ou à une autre loi du Québec, comme le RREGOP. Les CRI et les FRV ne sont toutefois pas considérés comme des RCR.

Individuels	- REER individuel - RVER (notamment pour les travailleurs autonomes) - Régime de retraite individuel (RRI)⁵¹ - Compte d'épargne libre d'impôt (CELI) - Fonds d'investissement de travailleurs	- Autres formes d'épargne individuelle
--------------------	--	--

La section qui suit détaille davantage tous les types de régimes apparaissant dans le tableau ci-dessus. Le lecteur pourra constater que certains sont clairement établis en vue d'obtenir une rente de retraite, alors que d'autres constituent davantage des régimes d'accumulation de capital, qui serviront plutôt à bonifier le revenu à la retraite. À la suite de la description de ces régimes, ci-dessous, un tableau à la fin de l'annexe reprend sommairement l'information et ajoute celle-ci, pour chaque type de régime :

- les options à la retraite ou à la cessation de participation;
- la clientèle visée; et
- la population couverte et le montant d'actif accumulé par les Québécois pour ce type de régime.

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

Le régime à cotisation déterminée (CD) sous la surveillance de Retraite Québec est essentiellement assujéti à la Loi de l'impôt sur le revenu ainsi qu'à la Loi sur les régimes complémentaires de retraite (Loi sur les RCR). Ces régimes regroupent les régimes d'employeur des secteurs privé, municipal et universitaire, ainsi que certains régimes du secteur parapublic, dont les activités sont de compétence provinciale.

Il est mis sur pied par un employeur. Pour les régimes ayant plus de 25 participants (et bénéficiaires), l'employeur doit former un comité de retraite, qui est responsable de l'administration du régime. Pour les régimes de 25 participants ou moins, l'administrateur peut être l'employeur. Les cotisations, tant salariales que patronales, correspondent à un pourcentage fixe du salaire, à un montant fixe ou à un montant déterminé par année de service ou par heure travaillée. La cotisation patronale est obligatoire et déductible du revenu imposable. Elle n'est pas imposée entre les mains du participant et est acquise pour lui dès son versement à la caisse de retraite. La cotisation salariale⁵² est également déductible du revenu imposable.

Dans un régime à CD, c'est le participant qui assume le risque financier, soit celui des rendements obtenus avant la retraite et des coûts d'achat de revenus au moment de la retraite, ainsi que du risque de longévité, soit de celui de survivre au-delà de ses épargnes. Le revenu de retraite du participant est fonction des sommes qui sont portées à son compte. Plus précisément, le solde du compte – comprenant les cotisations qui y ont

51. Un RRI, un CELI et un fonds d'investissement de travailleurs peuvent couvrir plus d'un participant.

52. S'il y en a une, car le régime peut être non contributif (c.-à-d. pas de cotisation salariale demandée).

été portées ainsi que les rendements qui y ont été crédités – est généralement utilisé pour acheter une rente auprès d'un assureur ou transféré dans un fonds de revenu viager.

Dans ce type de régime, un compte individuel est créé pour chaque participant. Le choix des placements peut se faire de manière individuelle ou collective. Dans le cas du choix de placement collectif, le régime adopte une politique de placement commune, et les revenus de placement sont répartis annuellement entre les participants.

L'adhésion à un tel régime est généralement obligatoire, et les droits accumulés par le participant sont immobilisés, c'est-à-dire qu'ils sont soumis à des règles de décaissement. L'objectif de ces règles est que les droits accumulés en général ne puissent 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 pas dépasser la moindre des sommes suivantes :

- 18 % du salaire;
- un montant forfaitaire qui est ajusté annuellement (27 830 \$ en 2020).

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

2.1.1.2 Régime de retraite simplifié

Le régime de retraite simplifié (RRS) est assujéti essentiellement à la Loi de l'impôt sur le revenu et à la Loi sur les RCR. En 1998, les lois fédérales ont été modifiées pour prévoir l'adoption du régime de retraite simplifié. Ce type de régime est également autorisé au Manitoba, où il prend le nom de *régime de retraite à cotisation déterminée simplifié*.

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, s'il y a lieu, 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 des avantages qui ne sont pas offerts avec le REER collectif. Pour le participant, le RRS assure notamment une protection au conjoint lors du décès du participant. Pour l'employeur, il se distingue du REER collectif en ce que les cotisations patronales sont exclues entre autres du calcul des cotisations à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), au RRQ et au Fonds des services de santé.

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 deux comptes individuels : un compte immobilisé et un autre non immobilisé. Le compte immobilisé est composé des cotisations de l'employeur (y compris ses cotisations supplémentaires), des transferts immobilisés et des cotisations salariales prévues immobilisées. Le compte non immobilisé est quant à lui composé de cotisations volontaires du participant, de transferts non

immobilisés et de cotisations salariales prévues non immobilisées⁵³. Les sommes investies dans le compte non immobilisé peuvent être retirées en tout temps par les participants.

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

Tout comme pour le régime CD, 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 (27 830 \$ en 2020).

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

2.1.1.3 REER collectif

Le REER collectif est assujéti à la Loi de l'impôt sur le revenu, mais non à la Loi sur les 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'association⁵⁴. 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, c'est-à-dire que la limite de cotisation annuelle est de 18 % du revenu gagné de l'année précédente, jusqu'à concurrence d'un plafond fixé annuellement. Ce plafond est de 27 230 \$ en 2020 et augmentera à 27 830 \$ en 2021. Toutefois, si le participant a aussi un régime collectif offert par son employeur, le montant maximal sera diminué du facteur d'équivalence déterminé par l'Agence du revenu du Canada. S'il ne cotise pas au maximum permis pour l'année, ou ne l'a pas fait par le passé, ses déductions inutilisées s'accumulent depuis 1991.

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

53. Depuis la modification de 2006 concernant l'immobilisation temporaire des cotisations salariales, l'employeur peut choisir d'immobiliser les cotisations salariales jusqu'au moment où le participant atteint l'âge de 55 ans ou jusqu'au moment où il cesse sa participation active, selon le premier de ces deux événements.

54. La description du REER individuel figure à la section 2.2.1 de l'annexe.

2.1.1.4 Régime de participation différée aux bénéfices

Le régime de participation différée aux bénéfices (RPDB) est assujéti à la Loi de l'impôt sur le revenu, mais non à la Loi sur les RCR.

Le RPDB est en quelque sorte une convention de partage des bénéfices entre l'employeur et ses employés. Seul l'employeur cotise à un RPDB⁵⁵. Les cotisations sont versées à un compte en faveur de l'employé. Les cotisations dépendent des profits de l'année ou des profits accumulés. Il s'agit d'un avantage important pour l'employeur, puisque sa cotisation varie en fonction des profits générés par l'entreprise et, donc, de sa capacité à payer. Ce type de régime est très souple, car l'employeur n'est pas tenu de respecter des engagements financiers ininterrompus.

La cotisation est déductible du revenu imposable, tout comme pour le REER, mais elle est assujéti à un plafond égal à la moitié de celui qui s'applique au régime à cotisation déterminée traditionnel, soit 13 915 \$ par travailleur en 2020, comparativement à 27 830 \$ pour le régime à cotisation déterminée. Le facteur d'équivalence pour l'employé est généralement égal au montant de la cotisation versée par l'employeur.

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

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

2.1.1.5 Régime volontaire d'épargne-retraite

Le régime volontaire d'épargne-retraite (RVER) est un régime d'épargne-retraite qui a été implanté graduellement à compter du 1^{er} juillet 2014. Il permet aux employés qui y participent de cotiser par déduction sur la paie. Aux fins de l'impôt, les cotisations de l'employé sont déduites du revenu gagné et elles s'accumulent à l'abri de l'impôt.

Les employeurs doivent souscrire à un RVER et y inscrire automatiquement leurs employés **au plus tard** :

- le 31 décembre 2016 lorsqu'ils comptent 20 employés visés ou plus à leur service le 30 juin 2016;
- le 31 décembre 2017 lorsqu'ils comptent 10 à 19 employés visés à leur service le 30 juin 2017;
- à une date à être déterminée par le gouvernement lorsqu'ils comptent 5 à 9 employés visés à leur service.

À moins que leurs employés bénéficient déjà d'un RPA ou aient la possibilité de cotiser à un REER ou à un CELI au moyen d'une retenue sur leur salaire, ces employeurs devront mettre en place un RVER, mais ne seront pas dans l'obligation d'y contribuer financièrement. Quant aux employeurs qui comptent 4 employés ou moins à leur service, ils pourront souscrire à un RVER sur une base volontaire⁵⁶.

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

56. Pour plus de détails sur le RVER et son implantation, voir la section 1.2 du document.

Il faut noter que toute personne ou tout travailleur autonome a aussi la possibilité de participer à un RVER sur une base individuelle.

2.1.2 Régimes d'accumulation de capital (non enregistrés)

2.1.2.1 Régime de participation des employés aux bénéfices

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 sur le revenu. Les retraits en espèces en cours d'emploi sont permis. Toutefois, les employés participants sont imposés sur toute somme portée à leur compte chaque année, à l'exclusion de leurs propres cotisations, prélevées à même leur revenu après impôt⁵⁷. 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.

2.1.2.2 Régime d'actionnariat des salariés

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 (2014) 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 est assujetti à un plafond, souvent lié à la rémunération⁵⁸. »

57. Voir Albert (2014).

58. *Ibid.*

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 fictives⁵⁹, 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.

2.1.3 Régimes d'accumulation de rentes (enregistrés)

2.1.3.1 Régime complémentaire de retraite (RCR) à prestations déterminées

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

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

Le régime de retraite à prestations déterminées est un régime dont la formule de rente est fixée à l'avance. Généralement, la rente est fonction soit du salaire moyen de l'ensemble de la carrière du participant, soit seulement des quelques dernières années, d'un montant forfaitaire pour chaque année de service, ou encore d'un montant variant en fonction du salaire annuel 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.

Une politique de financement est requise pour un régime à prestations déterminées. Elle doit être établie par celui qui a le pouvoir de modifier le régime. Elle a pour but d'aider l'administrateur à gérer les risques liés au financement du régime.

Pour certains régimes de retraite à prestations déterminées, celui qui a le pouvoir de modifier le régime peut le doter d'une politique d'achat de rentes. Cette politique permet à l'administrateur du régime de procéder à l'acquittement des droits des personnes participantes et bénéficiaires par l'achat de rentes à une compagnie d'assurance.

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

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.

2.1.3.2 Régime de retraite par financement salarial

Le régime de retraite par financement salarial (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. Le solde des cotisations à verser (y compris les paiements pour déficits, le cas échéant) est à la charge des participants. L'excédent d'actif (ou surplus), le cas échéant, est attribué aux participants.

Puisque les participants supportent le risque financier dans ce type de régime, un mécanisme a été mis en place pour réduire la probabilité que survienne un déficit. Ainsi, une marge de sécurité est constituée par le financement d'une indexation des rentes, tant pour les participants actifs que pour les bénéficiaires. Cette indexation n'est octroyée que si le régime est en excédent d'actif et qu'il demeure pleinement capitalisé et solvable après l'application de cette indexation.

Si le RRFS est toujours en excédent d'actif après avoir indexé pleinement les rentes des participants, il peut être amélioré à la condition de demeurer capitalisé et solvable après l'amélioration.

Ces améliorations peuvent consister par exemple en une bonification des rentes ou encore en une réduction des cotisations salariales.

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

2.1.3.3 Régime de retraite à prestations cibles

Également appelé « régime à risques partagés », le régime de retraite à prestations cibles (RRPC) est un régime visant à fournir une prestation déterminée, mais capitalisée par des cotisations fixes de l'employeur. Si ces dernières ne suffisent pas à procurer les prestations cibles, une ou plusieurs des mesures de redressement suivantes peuvent s'appliquer :

- une réduction des droits relatifs au service antérieur à la date de l'évaluation actuarielle;
- une hausse des cotisations salariales;
- une réduction de la cible des prestations.⁶⁰

60. Source : Règlement concernant les régimes de retraite à prestations cibles de certaines entreprises du secteur des pâtes et papiers (2012), site Web des Publications du Québec.

L'accessibilité au régime à prestations cibles est limitée par la loi. L'employeur partie au régime à prestations cibles doit :

- provenir du secteur des pâtes et papiers;
- avoir conclu une entente avec un syndicat pour l'établissement d'un tel régime pendant que lui-même ou un autre employeur dont il a acquis les actifs était sous l'effet d'une ordonnance en vertu de la Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies;
- satisfaire aux deux conditions précédentes entre le 30 décembre 2010 et le 1^{er} janvier 2014.

Les régimes à prestations cibles doivent également comporter les autres caractéristiques suivantes :

- Les cotisations patronales et salariales, ou la méthode pour les calculer, sont déterminées à l'avance;
- Seuls les participants et les bénéficiaires ont droit à l'excédent d'actif en cours d'existence du régime, tout comme en cas de terminaison de celui-ci;
- Le régime ne comporte aucune disposition à cotisation déterminée ni de disposition qui, dans un régime de retraite à prestations déterminées, est identique aux dispositions d'un régime à cotisation déterminée. Un régime à prestations cibles constitue, pour l'application de la loi, un régime à prestations déterminées.

Le 7 octobre 2020, le gouvernement du Québec a présenté un projet de loi en vue d'élargir la possibilité d'instaurer des régimes de retraite à prestations cibles dans l'ensemble des secteurs de l'économie⁶¹.

2.1.4 Régimes d'accumulation de rentes (non enregistrés)

2.1.4.1 Régime surcomplémentaire de retraite

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

- 1) Le régime d'appoint. L'adhésion à ce régime est automatique dès que les droits d'un employé en vertu du RCR de l'entreprise sont limités par le plafond fiscal. Il s'agit du régime surcomplémentaire le plus simple, mais non le plus répandu.
- 2) Le régime à participation sélective. Les dispositions de ces régimes « peuvent être très semblables à celles des régimes de pension agréés auxquels participent les cadres choisis. Cependant, dans bien des cas, elles sont conçues pour répondre plus exactement aux besoins particuliers des cadres supérieurs »⁶².

Le RSR peut être capitalisé (c'est-à-dire que les cotisations sont payées d'avance et mises en réserve) 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

61. Voir gouvernement du Québec (2020).

62. Voir Albert (2014).

de retraite de l'actif de l'entreprise en le transférant à un tiers jouant le rôle de gardien de valeurs. Les cotisations patronales, et sous certaines conditions les cotisations salariales, sont déductibles. La convention de retraite se voit appliquer un taux d'imposition de 50 % sur les cotisations versées et sur les revenus de placement réalisés. En contrepartie, cet impôt est remboursable lorsque des prestations sont payées par la convention de retraite. Le RSR n'entraîne pas de facteur d'équivalence.

Le RSR peut également être non capitalisé. Dans ce cas, l'employeur peut garantir les rentes du RSR au moyen d'une lettre de crédit ou d'une police d'assurance vie, ou les supporter à même les fonds généraux de l'entreprise. La lettre de crédit est un document par lequel un établissement financier s'engage à payer au participant une certaine somme d'argent si l'employeur ne peut respecter ses obligations financières en cas de faillite ou de prise de contrôle de l'établissement. L'employeur peut également garantir les prestations au moyen d'une police d'assurance vie avec valeur de rachat. Selon Albert, « [l]es conventions de retraite qui assurent le provisionnement des prestations de retraite au moyen de polices d'assurance vie exonérées⁶³ 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 remboursable de 50 %. »⁶⁴

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.

2.2 Régimes individuels

2.2.1 Régime enregistré d'épargne-retraite individuel

Le régime enregistré d'épargne-retraite (REER) « est un contrat passé entre une personne et un assureur, un fiduciaire ou une société autorisée »⁶⁵. 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'employeur⁶⁶.

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. Comme cela est mentionné dans la section 2.1.1.3 de cette annexe, il est cependant possible de retirer temporairement des sommes de son REER par le régime d'accession à la propriété et le régime d'encouragement à l'éducation permanente.

63. On dira d'une police d'assurance vie qu'elle est « exonérée » si elle est axée sur la protection, contrairement à une police non exonérée, qui serait axée sur l'épargne. Voir les informations données à ce propos sur le site Web du ministère des Finances du Canada.

64. Source : ministère des Finances du Canada.

65. *Ibid.*

66. 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.

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

2.2.2 Régime de retraite individuel

Le régime de retraite individuel (RRI) est un régime de pension agréé à prestations déterminées généralement mis en place pour un actionnaire important, un employé clé (ex. : un dirigeant) ou un professionnel incorporé visant à maximiser son revenu de retraite.

Chez ces hauts salariés, le RRI répond à un besoin pour deux raisons :

- 1) La Loi de l'impôt sur le revenu (Loi de l'impôt) interdit la mise en place d'un régime de retraite à prestations déterminées traditionnel pour les actionnaires; et
- 2) Le montant maximal qu'il est permis de cotiser à un REER est souvent insuffisant pour atteindre les objectifs de retraite de ces personnes. Le RRI autorise donc le versement de cotisations supérieures à ce qui serait permis en vertu du REER.

Les cotisations maximales admissibles au RRI sont déterminées en fonction de la Loi de l'impôt. Les cotisations salariales de l'employé sont limitées à 18 % du salaire. Le solde du coût est assumé par l'employeur, mais certaines règles particulières existent pour limiter le financement par l'employeur.

Le RRI est encadré par deux lois : la Loi de l'impôt et la Loi sur les RCR. Toutefois, depuis le 1^{er} janvier 2001, le RRI n'est pas soumis à la Loi sur les RCR⁶⁷ s'il ne s'adresse qu'à une personne « rattachée », c'est-à-dire à une personne qui est propriétaire d'au moins 10 % des actions de la société ou qui a un lien de dépendance avec l'employeur (ex. : un conjoint). Dans ce cas, le RRI est soustrait de la surveillance et du contrôle exercés par Retraite Québec. Il est alors permis de transférer les sommes accumulées dans le RRI dans un REER plutôt que dans un compte de retraite immobilisé (CRI).

Dans le cas contraire, le RRI devra être structuré de façon que l'on respecte la Loi sur les RCR. Tout comme les régimes à prestations déterminées traditionnels, il sera alors sous la surveillance de Retraite Québec et doit permettre de combler les déficits. Ce type de RRI est toutefois peu fréquent⁶⁸.

67. À l'exception des articles 6, 64, 107, du premier alinéa de l'article 110 et de l'article 171.1, conformément à l'article 2.1 de cette même loi.

68. La quasi-totalité des RRI ne concernent que des personnes rattachées et ne sont pas enregistrés à Retraite Québec. Voir Trudel (2019).

Parmi les autres dispositions du RRI, mentionnons celles-ci :

- Il permet d'exempter de la taxe sur la masse salariale les cotisations versées et de ne pas immobiliser les fonds des participants;
- Il est possible de racheter certaines années de service passé lors de la création du RRI;
- Comme pour un régime de retraite traditionnel à prestations déterminées, toute prestation reconnue aux fins d'un RRI entraîne un facteur d'équivalence, donc une diminution de la cotisation permise au REER;
- Le RRI permet de payer une rente viagère. La rente versée à l'âge normal de retraite ne peut excéder les limites permises par la Loi de l'impôt, soit le moindre de 2 % de la moyenne des trois meilleures années de salaire indexé multiplié par les années de service crédité, ou 3 025,56 \$⁶⁹ (en 2019)⁷⁰.

2.2.3 Autres formes d'épargne individuelle

Toute autre forme d'épargne individuelle peut être considérée dans le cadre de la planification financière de la retraite. On n'a qu'à penser à l'épargne en institution financière (épargne avec opérations, épargne stable, dépôts à terme), aux placements conventionnels (actions, obligations, bons du Trésor, etc.), aux fonds communs de placement, à l'assurance vie universelle, etc.

2.3 Compte d'épargne libre d'impôt

Instauré par le gouvernement du Canada dans le budget de 2008, le compte d'épargne libre d'impôt (CELI) permet d'épargner sans payer d'impôt sur les revenus de placement, et des retraits sont permis en tout temps. Ces retraits sont non imposables. Toutefois, les sommes versées dans le CELI ne peuvent être déduites du revenu imposable. On peut adhérer au CELI sur une base individuelle, ou collective s'il est offert par l'employeur.

En 2020, un maximum de 6 000 \$ de cotisations annuelles est permis dans ce compte⁷¹, et les droits de cotisation inutilisés peuvent être reportés aux années suivantes. Une pénalité fiscale est imposée pour les cotisations qui excèdent la limite permise.

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

2.4 Fonds d'investissement de travailleurs

Deux fonds de travailleurs ont été créés au Québec : le Fonds de solidarité FTQ et le Fonds de développement de la CSN pour la coopération et l'emploi (Fondaction). L'objectif de ces fonds est de maintenir les emplois

69. Ce montant est indexé annuellement.

70. Voir Association de planification fiscale et financière (2019).

71. Le plafond annuel de cotisation est indexé à l'indice des prix à la consommation, et arrondi au plus proche multiple de 500 \$.

existants et d'en créer de nouveaux au moyen d'investissements effectués auprès des entreprises québécoises.

Le fonds d'investissement de travailleurs revêt plusieurs caractéristiques du REER. Il peut donc permettre à un employeur d'offrir un outil collectif d'épargne à son personnel, 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 d'avantages fiscaux supérieurs à ceux venant avec un REER.

Les crédits d'impôt accordés aux actionnaires du Fonds de solidarité FTQ sont de 15 % au Québec et de 15 % au fédéral. Ils sont limités à 1 500 \$ par année fiscale, ce qui correspond à l'achat d'actions du Fonds de solidarité FTQ d'un montant de 5 000 \$. Les contribuables qui souscrivent des actions à Fondation peuvent bénéficier quant à eux d'un crédit d'impôt de 35 %, soit de 20 % du gouvernement du Québec⁷² et de 15 % du gouvernement fédéral.

72. Le gouvernement du Québec a confirmé le maintien à 20 % du taux de crédit d'impôt consenti aux actionnaires souscrivant à Fondation, et ce, jusqu'au 31 mai 2021.

Tableau 10
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 ⁷³ et montant d'actifs
RÉGIMES COLLECTIFS				
Accumulation de capital (régimes enregistrés)				
Régime à cotisation déterminée (CD)	Régime dont les cotisations sont : 1. un pourcentage fixe du salaire; 2. un montant fixe; ou 3. un montant donné par année de service ou par heure travaillée. Le participant assume tous les risques financiers, et le risque de survivre à ses épargnes.	À la cessation de participation, le participant peut transférer dans un autre régime de retraite ou un compte de retraite immobilisé (CRI) les sommes accumulées dans son régime à CD. En tout temps, un participant devenu non actif peut transférer son compte dans un fonds de revenu viager (FRV). À la retraite, il a aussi l'option d'acheter une rente viagère à même l'actif accumulé, ou encore de	Entreprises qui veulent assumer un engagement financier fixe et prédéterminé, sans objectif précis de remplacement du revenu pour les employés. Ces régimes 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.	Surtout offert dans les PME, mais de plus en plus présent dans les grandes entreprises ⁷⁴ , en particulier celles dont les activités appartiennent à des secteurs très compétitifs où les coûts liés à la rémunération doivent être prévisibles. Les régimes qui confient les choix de placement aux participants sont plus populaires qu'auparavant.

73. La population couverte est exprimée en participants actifs.

74. Au Canada, en 2017, les régimes à CD d'entreprises comme Costco, Sobeys et IBM Canada se trouvaient dans le top 10 en termes d'actifs de retraite. Source : Benefits Canada (2018). Selon cette même source, le régime de la Commission de la construction du Québec (CCQ) (22,3 M\$ d'actifs en 2017) est considéré comme un régime dit « hybride », car le 1^{er} janvier 2005, il est devenu un régime à CD. Il est toutefois demeuré à prestations déterminées pour les droits accumulés avant cette date par les autres participants actifs.

	Description du régime	Options à la retraite ou à la cessation de participation	Clientèle visée	Population couverte ⁷³ et montant d'actifs
		transférer cet actif dans un CRI s'il n'a pas encore atteint l'âge de 71 ans. Depuis peu, les participants non actifs ou leurs conjoints survivants peuvent recevoir des prestations variables sur les fonds qu'ils détiennent à même la caisse du régime de retraite. Le régime doit toutefois prévoir le versement de telles prestations.		Au 31 décembre 2018, Retraite Québec surveillait 236 régimes à cotisation déterminée couvrant environ 68 000 participants actifs Nombre d'employeurs : 937 Actif total : 4,2 G\$
Régime de retraite simplifié (RRS)	Régime administré par un établissement financier, auquel adhèrent une ou plusieurs entreprises. Il peut y avoir deux composantes : compte immobilisé (cotisations patronales) et compte non immobilisé (cotisations volontaires du participant). Les transferts et les	Il est possible de transférer la totalité ou une partie des sommes inscrites au compte immobilisé à compter de 55 ans, même si le participant est toujours actif ou encore au travail. Cependant, à la cessation de participation, le participant doit transférer la totalité des sommes dans un autre régime de retraite, un CRI ou un FRV, ou acheter	Par sa simplicité et ses frais de gestion peu élevés, le RRS convient bien aux PME, particulièrement à celles de 100 employés ou moins.	En 2018 : • 11 RRS au Québec couvraient environ 2 258 employeurs (81 542 participants); • l'actif était de 2,8 G\$.

	Description du régime	Options à la retraite ou à la cessation de participation	Clientèle visée	Population couverte ⁷³ et montant d'actifs
	cotisations salariales peuvent se trouver autant dans un compte que dans l'autre.	une rente viagère à même l'actif accumulé. Sauf exception, pour les sommes investies dans le compte non immobilisé, le participant peut en tout temps les transférer, en tout ou en partie, soit dans un REER ou en obtenant un remboursement.		
Régime de participation différée aux bénéfices (RPDB)	Convention de partage des bénéfices Les cotisations versées peuvent être directement liées aux profits de l'entreprise ou au salaire des employés.	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 10 ans; • recevoir un versement unique.	Particulièrement avantageux pour les PME qui veulent fidéliser leurs employés en les incitant à participer à la réussite de l'entreprise et à l'atteinte de ses objectifs. 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	Au 31 décembre 2018 : • environ 4 000 RPDB au Québec, couvrant 205 000 participants; • les cotisations annuelles versées dans ces régimes sont de l'ordre de 1,6 G\$ et l'actif accumulé, d'environ 11,5 G\$. * Sur la base d'une enquête menée par Retraite Québec auprès d'institutions financières.

	Description du régime	Options à la retraite ou à la cessation de participation	Clientèle visée	Population couverte ⁷³ et montant d'actifs
		Les cotisations versées par l'employeur ne sont pas immobilisées. L'employé peut retirer en totalité ou en partie les cotisations qui lui sont acquises après 2 ans ou moins de participation au régime, selon les dispositions de ce dernier.	affiliée ou les personnes liées par le sang ne sont pas admissibles au RPDB.	
Régime volontaire d'épargne-retraite (RVER)	Permet aux employés qui y participent de cotiser par déduction sur la paie. Aux fins de l'impôt, les cotisations de l'employé sont déduites du revenu gagné et elles s'accumulent à l'abri de l'impôt. Les employeurs doivent souscrire un RVER et y inscrire automatiquement leurs employés au plus tard : le 31 décembre 2016, lorsqu'ils comptent 20 employés visés ou plus	Les cotisations des employés ne sont pas immobilisées et demeurent accessibles en tout temps. Les cotisations de l'employeur sont immobilisées et doivent demeurer dans le régime jusqu'au moment de la cessation d'emploi. Cependant, à compter de 55 ans, l'employé peut demander de transférer les cotisations immobilisées vers un autre régime qui prévoit l'immobilisation, comme un CRI ou un FRV.	Le RVER vise principalement les employés d'au moins 18 ans qui n'ont pas accès à un RPA, à un régime d'épargne-retraite offert par leur employeur ou à un CELI, au moyen d'une retenue sur le salaire. Les employés doivent compter au moins un an de service continu. Les employés concernés sont automatiquement inscrits au RVER souscrit par leur employeur. Les travailleurs autonomes et toutes les personnes qui souhaitent	Au 31 décembre 2019, 12 368 employeurs adhéraient à un RVER. Le nombre total de participants était de 102 033 et l'actif accumulé dans ces régimes était de près de 211 M\$.

	Description du régime	Options à la retraite ou à la cessation de participation	Clientèle visée	Population couverte ⁷³ et montant d'actifs
	à leur service le 30 juin 2016; - le 31 décembre 2017, lorsqu'ils comptent 10 à 19 employés visés à leur service le 30 juin 2017; - à une date à être déterminée par le gouvernement, lorsqu'ils comptent 5 à 9 employés visés à leur service.		profiter de ce régime peuvent souscrire un RVER.	
Accumulation de capital (régimes non enregistrés)				
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.	Le RPEB est simple à établir et à administrer. Il peut remplacer une partie de la rémunération habituelle lorsque l'employeur et les employés s'unissent pour redresser la situation dans le cas où l'entreprise connaît des difficultés.	Au 31 décembre 2018, il y avait environ 40 RPEB au Québec, avec près de 11 000 participants actifs. Cotisations annuelles de l'ordre de 73 M\$. Actif accumulé de près de 180 M\$. * Sur la base d'une enquête menée par Retraite Québec

	Description du régime	Options à la retraite ou à la cessation de participation	Clientèle visée	Population couverte ⁷³ et montant d'actifs
				auprès d'institutions financières.
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. 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 retraite⁷⁵.	Types d'entreprises suivantes : a) celles qui cherchent à faire participer les employés au développement de l'entreprise avec un minimum d'investissement de leur part; b) celles dont les dirigeants prévoient prendre leur retraite à court terme.	Au 31 décembre 2018, environ 75 régimes d'actionnariat au Québec, comprenant près de 35 000 participants actifs. Cotisations annuelles : de l'ordre de 100 M\$. Actif accumulé : environ 815 M\$. * Sur la base d'une enquête menée par Retraite Québec auprès d'institutions financières.

75. Voir Albert (2014).

	Description du régime	Options à la retraite ou à la cessation de participation	Clientèle visée	Population couverte ⁷³ et montant d'actifs
Accumulation de rentes (régimes enregistrés)				
Régime à prestations déterminées (PD)	Régime de retraite dont la rente normale est généralement soit un montant déterminé (rente forfaitaire) indépendant du salaire du participant, soit un montant qui correspond à un pourcentage de son salaire (notamment salaire moyen de fin de carrière, salaire des meilleures années ou de chacune des années de service).	À la cessation de participation, le participant dont l'âge est inférieur d'au moins 10 ans à l'âge normal de la retraite fixé par le régime peut transférer la valeur de ses droits dans un autre régime de retraite, un CRI ou un FRV. Il peut également laisser ses sommes dans la caisse du régime de retraite. Lorsqu'il est admissible à une rente immédiate, ou à 10 ans ou moins de l'âge normal de 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 achetée auprès d'un assureur.	Grandes entreprises puisqu'il s'appuie sur un principe de pérennité et sur la capacité du promoteur à assumer un engagement financier variable. Ce type de régime représente un bon outil de gestion de la main-d'œuvre.	Au 31 décembre 2018, Retraite Québec assurait la surveillance de 720 régimes à prestations déterminées couvrant 1 210 092 participants et bénéficiaires, dont 530 420 participants actifs. Nombre d'employeurs distincts couverts : 29 764 (y compris environ 25 600 employeurs dans le secteur de la construction, 1 686 centres de la petite enfance (CPE) et près de 310 caisses du Mouvement Desjardins). Actif total de ces régimes : 170,3 G\$. En plus de ces régimes, des régimes de retraite à

	Description du régime	Options à la retraite ou à la cessation de participation	Clientèle visée	Population couverte ⁷³ et montant d'actifs
				prestations déterminées comptent 592 000 participants travailleurs de la fonction publique québécoise.
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.	1) Entreprises avec employés syndiqués D'une part, des associations de travailleurs expriment le désir de leurs membres d'adhérer à un régime à prestations déterminées. D'autre part, des employeurs deviennent réticents à assumer le risque financier d'un tel régime, alors que des groupes de travailleurs se disent prêts à cela. Le RRFS répond à ces préoccupations, car dans ce type de régime, les participants assument collectivement la responsabilité financière du régime.	Au 31 décembre 2018, six régimes de retraite par financement salarial étaient en vigueur, sous la surveillance de Retraite Québec. Ils comptaient au total 697 employeurs et 15 012 participants actifs. Actif total : 249,6 M\$.

	Description du régime	Options à la retraite ou à la cessation de participation	Clientèle visée	Population couverte ⁷³ et montant d'actifs
			2) Organismes communautaires	
Régime de retraite à prestations cibles (RRPC)	Régime visant à fournir une prestation déterminée, mais capitalisée par des cotisations fixes de l'employeur et, le cas échéant, des employés. L'employeur partie au régime à prestations cibles doit répondre à certains critères régis par la loi.	Dans un RRPC, les prestations prévues au régime constituent un objectif à atteindre, contrairement à un régime à prestations déterminées. La rente versée s'ajuste en fonction de la situation financière du régime.	Généralement des entreprises avec employés syndiqués qui mettent fin à leur régime à PD existant pour des raisons de viabilité.	Pas de données sur la population couverte.
Accumulation de rentes (régimes non enregistrés)				
Régime surcomplémentaire de retraite (RSR)	Couvre la partie en sus du régime complémentaire de retraite de base de l'entreprise, donc au-delà des limites fiscales.	Le régime surcomplémentaire prévoit les dispositions s'appliquant à la cessation d'emploi ou au décès. Les options à la retraite dépendent de la manière dont le régime est capitalisé. Par exemple, lorsqu'il n'y a aucune capitalisation, la rente excédentaire par rapport à la rente payée par	Fait partie des stratégies de rémunération globale et de fidélisation des gestionnaires et des autres employés hautement qualifiés. Il vise principalement les salariés gagnant plus de 100 000 \$ par année. Ce régime est beaucoup plus	Au 31 décembre 2018, environ 45 régimes surcomplémentaires de retraite au Québec, comprenant près de 180 participants actifs. Cotisations annuelles : de l'ordre de 2,2 M\$. Actif accumulé : environ 145 M\$.

	Description du régime	Options à la retraite ou à la cessation de participation	Clientèle visée	Population couverte ⁷³ et montant d'actifs
		le régime de base est versée à même les revenus de l'entreprise.	populaire dans la grande entreprise que dans la PME.	* Sur la base d'une enquête menée par Retraite Québec auprès d'institutions financières.
RÉGIMES INDIVIDUELS				
Régime enregistré d'épargne-retraite (REER)	Contrat passé entre une personne et un assureur, un fiduciaire ou une société autorisée.	Le participant doit mettre fin à son REER au plus tard le 31 décembre de l'année où il atteint 71 ans. Ses options sont : 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;	Tout contribuable ayant des revenus d'emploi ou d'entreprise peut y cotiser.	En 2018, près de 1 604 000 contribuables québécois ont cotisé à un REER <u>individuel ou collectif</u>, pour un montant total de 11,0 G\$. En 2016, l'actif des Québécois dans les REER (tant individuels que collectifs) : estimé à 220 G\$⁷⁶.

76. Source : Statistique Canada (tableau n° 11-10-0016-01 – *Enquête sur la sécurité financière* (ESF), actifs et dettes détenus selon le type de famille économique, par groupe d'âge, Canada, provinces et certaines régions métropolitaines de recensement (RMR) (x 1 000 000)) et enquête de Retraite Québec auprès des institutions financières. Dans le tableau de Statistique Canada, le montant d'actif fourni inclut l'actif des fonds enregistrés des revenus de retraite (FERR), des comptes de retraite immobilisés (CRI), des régimes de participation différée aux bénéfices (RPDB), des rentes et de divers actifs liés à la retraite. Pour l'année 2016, il équivaut à 231 milliards de dollars. Si l'on déduit l'actif RPDB précédemment calculé dans le document (11 milliards de dollars), on obtient le montant de 220 milliards de dollars.

	Description du régime	Options à la retraite ou à la cessation de participation	Clientèle visée	Population couverte ⁷³ et montant d'actifs
		3. transférer les sommes dans un FERR. Le participant doit effectuer chaque année un retrait minimal de son FERR en fonction de son âge ou de celui de son conjoint. Aucun plafond n'est imposé aux retraits.		Selon Statistique Canada, la valeur moyenne de l'actif REER par famille économique québécoise était d'environ 100 000 \$ en 2016 ⁷⁷ . Cette même année, seulement 9 % des droits de cotisation au REER ont été utilisés au Québec ⁷⁸ .
Régime de retraite individuel (RRI)	Régime à prestations déterminées qui autorise le versement de cotisations supérieures à ce qui serait permis en vertu d'un REER.	Les participants ne sont pas soumis aux dispositions d'immobilisation de la Loi sur les RCR s'ils sont des personnes rattachées à l'employeur, c'est-à-dire une personne propriétaire d'au moins 10 % des actions émises d'une catégorie du capital-actions de l'entreprise ou ayant un lien de dépendance avec	Pour les besoins d'un actionnaire dirigeant, d'un employé clé de l'entreprise et pour les personnes qui, tout en travaillant dans l'entreprise, sont personnellement rattachées à l'employeur. Le RRI vise principalement les personnes âgées d'au moins	Non disponible.

77. Source pour le nombre de familles économiques québécoises : Statistique Canada, [Tableau 11-10-0016-01 : Enquête sur la sécurité financière \(ESF\), actifs et dettes détenus selon le type de famille économique, par groupe d'âge, Canada, provinces et certaines régions métropolitaines de recensement \(RMR\) \(x 1 000\)](#). L'actif REER, estimé à 220 milliards de dollars, est divisé par ce nombre (2 173 000) pour obtenir l'actif REER moyen par famille économique québécoise.

78. Source : [Tableau 11-10-0045-01 : Droits de cotisation au régime enregistré d'épargne-retraite \(REER\) des déclarants](#) (anciennement CANSIM 111-0040). Les droits au REER totaux étaient alors de 227,5 milliards de dollars, alors que la partie inutilisée était de 206,4 milliards de dollars.

	Description du régime	Options à la retraite ou à la cessation de participation	Clientèle visée	Population couverte ⁷³ et montant d'actifs
		l'employeur (par exemple un conjoint). Ces participants 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.	40 ans et gagnant au minimum 75 000 \$.	
Autres formes d'épargne individuelle	Épargne en institution financière (épargne avec opération, épargne stable, dépôts à terme), placements conventionnels (actions, obligations, bons du Trésor, etc.); fonds communs de placement; assurance vie universelle.			

	Description du régime	Options à la retraite ou à la cessation de participation	Clientèle visée	Population couverte ⁷³ et montant d'actifs
FONDS D'INVESTISSEMENT DE TRAVAILLEURS				
Fonds de solidarité FTQ et Fondation	Le fonds de travailleurs bénéficie d'avantages fiscaux supérieurs à ceux du REER. Les crédits d'impôt accordés aux actionnaires du Fonds de solidarité FTQ sont de 15 % au Québec et de 15 % au fédéral. Ils sont limités à 1 500 \$ par année fiscale, ce qui correspond à l'achat d'actions du Fonds de solidarité FTQ d'un montant de 5 000 \$. Les contribuables qui souscrivent des actions à Fondation peuvent bénéficier quant à eux d'un crédit d'impôt de 35 %, soit de 20 % du gouvernement du	Dans les fonds d'investissement de travailleurs, les possibilités de retrait sont généralement limitées à cause du traitement fiscal très favorable accordé aux cotisations versées dans ces fonds. Le retrait des sommes accumulées est cependant permis dans certaines situations autres que la retraite : l'accession à la propriété, le retour aux études, l'investissement dans sa propre entreprise ou l'invalidité totale.	Tout contribuable ayant des revenus d'emploi ou d'entreprise peut y cotiser. Particulièrement intéressants pour les travailleurs qui sont proches de la retraite.	Fonds de solidarité FTQ : couvre plus de 700 000 actionnaires-épargnants; Actif net : 13,8 G\$ au 31 mai 2020. Fondation : couvre 176 500 actionnaires; Actif net : 2,26 G\$ au 31 mai 2020.

	Description du régime	Options à la retraite ou à la cessation de participation	Clientèle visée	Population couverte ⁷³ et montant d'actifs
	Québec et de 15 % du gouvernement fédéral.			
COMPTE D'ÉPARGNE LIBRE D'IMPÔT (CELI)				
CELI	Le CELI est un régime individuel qui permet au participant d'épargner sans payer d'impôt sur les revenus de placement. Ces retraits sont non imposables. Toutefois, les sommes versées dans le CELI ne peuvent être déduites du revenu imposable. On peut adhérer au CELI sur une base individuelle, ou collective s'il est offert par l'employeur par déduction à la source.	Des retraits peuvent être faits en tout temps, que l'adhérent soit à la retraite ou non.	Tous les contribuables.	<u>Selon l'Agence du revenu du Canada</u> En 2017 : Près de 3,0 millions de titulaires de CELI, détenant un total de 4,1 millions de CELI. Valeur totale des cotisations : 13,7 G\$. Actifs (à valeur marchande) des CELI : 61,9 G\$.

Annexe 3 – Description des actifs et des passifs des ménages

Dans son *Enquête sur la sécurité financière* (ESF), Statistique Canada calcule non seulement les actifs de retraite, mais aussi les autres types d'actifs ainsi que les dettes dans les familles économiques canadiennes.

Le tableau de la page suivante montre l'évolution des différents types d'actifs accumulés par les Québécois et Québécoises entre 1999 et 2016 :

Tableau 11**Actifs et dettes, Québec⁷⁹**

(en millions de dollars constants de 2016)

Actifs et dettes	1999	2005	2012	2016
Actifs totaux	971 689	1 279 407	2 056 755	2 192 444
Dans les régimes de pension privés	330 728	462 863	718 201	786 885
Régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER), fonds enregistrés de revenu de retraite (FERR), comptes de retraite immobilisés (CRI) et autres	118 368	130 244	214 354	230 833
Régimes de pension agréés offerts par l'employeur (RPA)	212 360	332 619	503 847	556 053
Hors des régimes de pension privés	104 396	132 331	243 054	222 623
Dépôts dans des institutions financières	42 922	52 029	77 259	76 116
Fonds mutuels et fonds de placement	15 605 ^E	22 128 ^E	37 573 ^E	36 362
Capital-actions	21 243 ^E	26 722 ^E	59 820 ^E	31 095 ^E
Obligations d'épargne et autres	5 170	9 435 ^E	9 094 ^E	4 933 ^E
Comptes d'épargne libre d'impôt (CELI)	-	-	15 855	37 282
Autres actifs financiers	19 455 ^E	22 016 ^E	43 452 ^E	36 835 ^E
Actifs non financiers	427 418	593 086	898 582	972 296
Résidences principales	255 183	366 939	588 185	617 165
Autres biens immobiliers	71 380	114 424 ^E	170 484	209 323
Véhicules	36 023	37 988	57 018	60 677
Autres actifs non financiers	64 833	73 735	82 895	85 131
Capitaux propres dans l'entreprise	109 147^E	91 127^E	196 918^E	210 640
Dettes totales	115 204	151 059	261 140	306 379
Hypothèques	89 384	113 365	195 504	240 805
Hypothèques de la résidence principale	69 466	91 369	145 949	175 530
Hypothèques des autres biens immobiliers	19 918	21 996 ^E	49 555 ^E	65 276
Marges de crédit	4 622	8 943^E	27 733	22 945
Cartes de crédit et crédits à tempérament	2 983	6 169	7 816	8 537
Prêts étudiants	4 081	4 186	3 398	5 767
Prêts automobiles	8 578	13 027	22 839	23 239
Autres dettes	5 556	5 370^E	3 850	5 085
Valeur nette (actifs moins dettes)	856 485	1 128 349	1 795 615	1 886 065

^E Utiliser avec prudence79. Source : Statistique Canada, *Enquête sur la sécurité financière*, tableau n° 11-10-0016-01.

Actifs

Entre 1999 et 2016, les actifs totaux des familles économiques ont plus que doublé, croissant de près de 5 % en moyenne chaque année. Les grandes catégories d'actifs (régimes de pension privés, actifs financiers hors régimes privés, actifs non financiers, capitaux propres dans l'entreprise) ont toutes sensiblement crû au même rythme.

Durant cette même période, les actifs consacrés à la retraite ont toujours constitué un peu plus du tiers des actifs totaux. Les actifs non financiers (résidences principales, véhicules, etc.) comptent quant à eux pour 45 % du total. Le reste est partagé entre ce que les familles économiques possèdent en actifs financiers hors régimes privés (dépôts dans des institutions financières, CELI, fonds mutuels et fonds de placement, autres) et en capitaux propres dans les entreprises.

Si on analyse le montant d'actifs moyen par Québécois de 25 ans ou plus⁸⁰, on constate qu'il a presque doublé, passant de près de 200 000 \$ en 1999 à 368 000 \$ en 2016.

Dettes

Sur la période d'analyse de 17 ans, les dettes totales ont augmenté davantage que les actifs totaux (166 % contre 126 %). Sa composante principale, les hypothèques, a augmenté de 170 %. Certaines autres composantes de la dette, bien que de moindre importance, ont augmenté très rapidement. Par exemple, les dettes de marges de crédit ont presque quintuplé. Celles de « cartes de crédit et crédits à tempérament » de même que des prêts automobiles ont presque triplé.

Si l'on analyse le montant de dette moyenne par Québécois de 25 ans ou plus, celui-ci a plus que doublé, passant de près de 23 600 \$ en 1999 à 51 500 \$ en 2016.

Valeur nette (actifs moins dettes)

Puisque la dette a augmenté plus rapidement que l'actif, la valeur nette a connu une augmentation relativement moindre (120 %) que l'actif total (126 %) et la dette totale (166 %). Par Québécois de 25 ans ou plus, la valeur nette a augmenté de 80 % sur 17 ans, comparativement à 85 % pour l'actif et à 118 % pour la dette. Cette valeur nette est passée de 176 000 \$ en 1999 à 317 000 \$ en 2016.

80. La population québécoise de 25 ans et plus est passée de 4 874 300 en 1999 à 5 951 800 en 2016, ce qui représente une augmentation de 22 % en 17 ans.

**Pour plus de renseignements,
vous pouvez communiquer
avec nous.**

Par Internet

retraitequebec.gouv.qc.ca

Par courriel

evaluation@retraitequebec.gouv.qc.ca

Par la poste

Retraite Québec
Case postale 5200
Québec (Québec) G1K 7S9



Partenaire de votre
sécurité financière