L'EMPLOI ET LE REVENU EN PERSPECTIVE Article

TOUCHES D'EXPLORATION

Automne 1993 (Vol. 5, Nº 3) numéro d'article 5

Les coûts du RPC/RRQ et les régimes privés de pensions

Hubert Frenken

On a beaucoup parlé dernièrement de l'augmentation probable de la proportion de la main-d'oeuvre canadienne couverte par des régimes enregistrés de pensions (REP) offerts par les employeurs. En revanche, peu d'attention à été accordée aux répercussions que pourrait avoir sur les REP l'accroissement des coûts du Régime de pensions du Canada et de rentes du Québec (RPC/RQQ). Il est possible que la hausse des cotisations imposée ces dernières années afin de maintenir la stabilité financière du RPC/RRQ nuise aux efforts déployés en vue d'augmenter le nombre de régimes privés. Si pratiquement tous les travailleurs de 18 ans et plus sont tenus de participer au RPC/RRQ, le fait d'offrir un REP est laissé en grande partie à la discrétion de l'employeur[1]. Par conséquent, la participation au RPC/RRQ est presque universelle, alors que moins de quatre salariés sur dix sont couverts par des REP. L'augmentation des cotisations au RPC/RRQ autorisée par la loi aura-t-elle pour résultat d'entraver l'établissement de nouveaux REP, voire même d'entraîner la disparition de certains régimes déjà en place?

Cotisations au RPC/RRQ

Le financement du Régime de pensions du Canada et de rentes du Québec est assuré par les cotisations salariales et patronales. Une proportion des «gains cotisables» des salariés est retenue pour le RPC/RRQ, et l'employeur verse un montant équivalant à cette somme. (Les travailleurs autonomes doivent payer la part de l'employé ainsi que celle de l'employeur.) Les gains cotisables se situent entre un montant minimum (l'exemption de base) et un montant maximum (maximum des gains annuels ouvrant droit à pension ou MGAP). Le MGAP est majoré annuellement de façon à ce qu'il corresponde à peu près à la moyenne des salaires et traitements déterminée selon les résultats de l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail de Statistique Canada. On augmente en même temps l'exemption de base qui représente 10 % du MGAP[2].

Pour mettre en oeuvre le RPC/RRQ en 1966, il fallait que les employés et les employeurs payent une cotisation égale correspondant à 1,8 % des gains cotisables, le taux global totalisant 3,6 %. Bien que les autorités compétentes aient su que, tôt ou tard, ce taux serait insuffisant, aucun changement n'y a été apporté pendant 21 ans[3].

Majoration des taux

En 1985, pour faire face à l'accroissement des prestations à verser, le gouvernement fédéral et les provinces ont conclu un accord visant à augmenter graduellement, à compter de janvier 1987, le taux de cotisation du RPC. Le barème des taux de cotisation est révisé tous les cinq ans. Lors de la dernière révision, en janvier 1991, on a adopté un barème qui sera en vigueur jusqu'en 2016. Si ce barème n'est pas modifié, le taux global de cotisation (employé et employeur) atteindra 10,1 % cette année-là. À titre de comparaison, il est de 5 % pour 1993 (tableau 1)[4].

VOIR ▶

Tableau 1 **Taux confondu des cotisations (employé et employeur) au RPC/RRQ***

Source : Ministère des Finances Canada

** Mis en application en 1987 et projetés jusqu'en 2016.*

Intégration des régimes au RPC/RRQ

L'entrée en vigueur du Régime de pensions du Canada et de rentes du Québec en 1966 a permis aux travailleurs de se constituer un fonds de retraite de base, qui nécessite toutefois des cotisations salariales et patronales. En conséquence, de nombreux employeurs ont remis en question leur REP. Quelquesuns ont mis fin à leur régime, tandis que de nombreux autres l'ont plutôt modifié[5]. La solution la plus courante consistait à intégrer les taux de cotisation et (ou) de prestation des REP d'après ceux du nouveau programme public (voir *Source des données et définitions*). En 1970, trois membres d'un REP sur quatre participaient à un régime intégré.

Les taux de cotisation salariale des REP ont été intégrés à ceux du RPC/RRQ afin que les membres d'un REP n'aient pas à débourser davantage pour cotiser au régime public. La méthode d'intégration la plus courante consistait à déduire le montant des cotisations versées au RPC/RRQ des cotisations au REP. Cette solution signifiait qu'il n'en coûtait pas plus aux travailleurs pour participer au RPC/RRQ, mais elle entraînait une diminution des sommes versées dans leur REP[6].

En 1970, 77 % des membres d'un REP y cotisaient selon la méthode de réduction directe. Quinze années plus tard, en 1985, cette proportion avait à peine diminué, pour se situer à 71 % (graphique A). En 1990, la méthode de calcul des cotisations par déduction directe était employée pour seulement 26 % des cotisants, tandis que la méthode de réduction indirecte était utilisée pour 51 % d'entre eux[7].

VOIR ▶ Graphique A **L'intégration par déduction a remarquablement diminué au cours des dernières années.**

Source : Base de données sur les régimes de pensions au Canada

---

Accroissement des sommes versées au RPC/RRQ

L'abandon progressif de la méthode de réduction directe des cotisations aux REP résulte directement de l'augmentation des cotisations au RPC/RRQ. La réduction directe des cotisations aux REP ne posait pas de problème tant que le taux de cotisation au RPC/RRQ demeurait à 1,8 %. Lorsque ce taux s'est mis à augmenter après 1986, la proportion des cotisations salariales aux REP a diminué. Par exemple, les membres dont le taux de cotisation à un REP était de 6 % moins le taux de cotisation du RPC/RRQ et dont les gains n'excédaient pas le MGAP auraient versé dans leur REP des cotisations représentant 4,2 % de leurs gains[8] en 1986 (6,0 % moins 1,8 % pour le RPC/RRQ), mais seulement 3,8 % en 1990 (6,0 % moins 2,2 %). De plus, chaque année subséquente, la proportion de leurs gains allouée au REP devrait continuer de décroître.

Cette diminution des cotisations salariales pourrait entraîner soit une baisse des prestations des REP, soit une hausse des cotisations patronales. Comme la plupart des participants à un REP ont un régime de pensions à prestations déterminées (voir *Source des données et définitions*), un grand nombre d'employeurs auraient à combler la différence.

Participation moins forte aux REP dans l'avenir?

Puisque l'augmentation des taux de cotisation du RPC/RRQ se poursuit, leur impact sur les REP pourrait devenir encore plus grand dans l'avenir. Certains employeurs, notamment les dirigeants de petites entreprises, n'auront peutêtre pas les moyens d'offrir un REP à leurs salariés. Une part importante des personnes qui travaillent dans une petite entreprise ont un revenu inférieur au maximum des gains cotisables ouvrant droit à pension (MGAP) établi pour les besoins du RPC/RRQ[9]. En 2016, ces employeurs devront cotiser plus de 5 % d'une proportion pouvant atteindre 90 % de leur masse salariale (rémunération totale moins exemption de base de chaque salarié) au RPC/RRQ. Cette obligation pourrait empêcher une partie d'entre eux d'offrir un REP.

De même, de nombreux travailleurs à faible revenu qui, à l'heure actuelle, cotisent à un REP auront peutêtre du mal à continuer à payer leurs cotisations du fait qu'une part croissante de leurs gains est prélevée pour le RPC/RRQ. En 1990, un cotisant à un REP sur trois avait un revenu total supérieur à l'exemption de base déterminée pour cette année-là (2 800 $), mais inférieur au MGAP (28 900 $)[10]. La presque totalité d'entre eux participaient aussi au RPC/RRQ. Leur cotisation moyenne à un REP s'élevait à 741 $ et au RPC/RRQ, à 362 $, ce qui représente en tout un peu plus de 1 100 $ (tableau 2). Mais si le taux de cotisation au RPC/RRQ avait été de 5,05 % (taux projeté pour 2016), leur cotisation moyenne au RPC/RRQ se serait élevée à 831 $, ce qui les aurait fait hésiter à cotiser en plus à un REP[11].

VOIR ▶

Tableau 2 **Cotisants à un régime enregistré de pension (REP) offert par l'employeur, selon la participation au RPC/RRQ et le revenu, 1990***

Source : Revenu Canada, Impôt

* *Comprend toutes les sources de revenu. Un petit nombre de cotisants à un REP avaient un revenu inférieur à 2 800$; ils n'étaient donc pas tenus de cotiser au RPC/RRQ.*

Certains travailleurs ont déjà mis fin à leur participation à un REP parce qu'ils devaient participer au RPC/RRQ. Entre 1965 et 1967, un nombre indéterminé de salariés qui participaient de leur plein gré à un REP contributif ont cessé de le faire à la suite de l'entrée en vigueur du RPC/RRQ, auquel la participation est obligatoire. Ces sorties ont donné lieu à une augmentation du nombre des retraits en espèces des REP durant cette période (Weitz, 1992).

Un plus grand nombre de régimes non contributifs?

En dépit des augmentations inévitables des taux du RPC/RRQ, une proportion non négligeable de REP dont on a déduit du taux de cotisation salariale le taux du RPC/RRQ n'ont pas été modifiés. En 1990, la méthode de calcul des cotisations par déduction directe était encore employée pour près de 1 600 régimes comptant 949 000 participants (26 % de l'ensemble des cotisants à un REP)[12]. De plus, près de 1 400 de ces régimes, auxquels participaient 182 000 travailleurs, avaient des taux de cotisation correspondant à 5 % ou moins des gains des participants. Si ces régimes ne sont pas modifiés et que l'on adopte le barème des taux de cotisation du RPC pour les 25 prochaines années, ces régimes deviendront, en fait, non contributifs d'ici 2016 pour les participants dont les gains sont inférieurs au MGAP. Par conséquent, l'ensemble des cotisations devront être payées par les employeurs.

Résumé

Les augmentations annuelles du taux de cotisation du RPC/RRQ sont entrées en vigueur en 1987 et devraient se poursuivre pendant une bonne partie du prochain siècle. Alors que ces augmentations ont déjà influé sur les REP, elles pourraient avoir un impact encore plus important dans l'avenir. Étant donné que l'accroissement du taux de cotisation du RPC/RRQ réduit la part des cotisations versées dans les REP selon la méthode de calcul des cotisations par déduction directe, la majorité de ces régimes ont été modifiés. Les régimes qui utilisent toujours cette méthode de calcul pourraient bien être modifiés prochainement.

Si le barème qui est actuellement proposé pour le RPC/RRQ devait s'appliquer, il est possible que certains employeurs ne veuillent pas ou ne puissent pas offrir un régime supplémentaire à leurs salariés. De plus, certains travailleurs pourraient avoir de la difficulté à verser des cotisations dans un REP en plus de celles du RPC/RRQ, particulièrement si leur rémunération demeure égale ou inférieure à la moyenne des salaires et traitements.

Ces suppositions au sujet des conséquences possibles d'une hausse des taux de cotisation du RPC/RRQ reposent sur l'hypothèse selon laquelle les gains relatifs et le bienêtre économique de la main-d'oeuvre différeront peu dans l'avenir de ce qu'ils sont à l'heure actuelle. De plus, la présente analyse ne tient compte ni des avantages liés au fait que les cotisations au RPC/RRQ constituent des crédits d'impôt pour les salariés, ni des effets qu'aurait une majoration des cotisations sur l'impôt sur le revenu à payer.

Les problèmes qu'entraîne l'accroissement du coût des pensions ne sont pas propres au Canada. Le déclin de la couverture de la main-d'oeuvre par des régimes privés de pensions jumelé à la croissance démesurée des coûts des programmes de pensions publics sont observés dans la plupart des pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). Selon une des solutions envisagées par ces pays, les régimes privés (tant les régimes de pensions offerts par les employeurs que les régimes individuels) pourraient répondre aux besoins des personnes dont le revenu est élevé tandis que les régimes publics constitueraient le filet de sécurité prévu pour le reste de la population (Duskin, 1992).

Source des données et définitions

Base de données sur les régimes de pensions au Canada

Les renseignements contenus dans le présent article sont tirés de la base de données sur les régimes de pensions au Canada, qui est tenue à jour par la Division du travail de Statistique Canada. Cette base de données existe grâce à un accord de collaboration conclu avec les organismes fédéraux et provinciaux chargés de la surveillance des régimes enregistrés de pensions offerts par l'employeur (REP) dans leur secteur de compétence ainsi que de l'application des règlements concernant ces régimes. Les données sont mises à jour chaque année et portent sur un grand nombre des caractéristiques que présentent l'ensemble des REP, y compris le classement détaillé des méthodes de calcul des cotisations et des prestations de chacun d'eux. Grâce à ce classement, on sait si le régime tient compte des cotisations et des prestations du RPC/RRQ et, le cas échéant, de quelle façon le lien est établi.

Dès qu'un nouveau régime est enregistré ou qu'un régime existant est modifié, les renseignements sont transmis à Statistique Canada. Comme le 1er janvier est la date d'entrée en vigueur de la plupart des modifications et des nouveaux régimes, les données annuelles rendent compte du nombre de régimes en vigueur et de leurs caractéristiques au début de chaque année. Il y a toutefois un laps de temps qui s'écoule entre le dépôt des documents par les répondants des régimes, l'approbation et l'enregistrement des demandes par les organismes de réglementation en matière de pensions et la remise des données à Statistique Canada. Par conséquent, il est possible que les données annuelles ne rendent pas compte des changements très récents.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec la Section des pensions de la Division du travail au (613) 9514034.

Intégration : modifications apportées à la méthode de calcul des cotisations ou des prestations d'un régime de pensions enregistré offert par l'employeur et tenant compte des sommes qui sont versées dans le Régime de pensions du Canada ou de rentes du Québec (RPC/RRQ) ou qui en proviennent.

Réduction indirecte des prestations : forme d'intégration de la méthode de calcul des prestations d'un REP en fonction du RPC/RRQ, selon laquelle le taux de prestation est moins élevé pour la partie des gains égale ou inférieure au maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (MGAP). Par exemple, une méthode de calcul prévoyant un taux de 2 % des gains de fin de carrière (gains moyens des dernières années avant la retraite) pour chaque année de service pourrait être modifiée de façon à ce que le taux soit de 1,3 % pour la partie des gains inférieure ou égale au MGAP et de 2 % pour le reste des gains.

Réduction directe des cotisation : forme d'intégration des cotisations salariales et, parfois, patronales au REP avec le RPC/RRQ selon laquelle la somme devant être versée au REP est déduite de la cotisation au RPC/RRQ (par exemple, 5 % des gains moins les cotisations obligatoires au RPC/RRQ).

Réduction indirecte des cotisations : forme d'intégration des cotisations salariales et patronales au RPC/RRQ selon laquelle le pourcentage des gains prévu pour le REP est moins élevé pour les gains inférieurs ou égaux au MGAP. Par exemple, les salariés seraient tenus de cotiser 3,2 % de leurs gains allant jusqu'au MGAP et 5 % sur le reste des gains.

Régime de pensions à prestations déterminées : selon ce REP, les prestations que les membres recevront à leur retraite ou lorsqu'ils mettront fin à leur participation au régime sont déterminées, mais les cotisations patronales ne le sont pas. Ces dernières sont établies en calculant les coûts relatifs au versement de ces prestations. Plus de 90 % des membres d'un REP participent à un régime de pensions à prestations déterminées.

Régime de pensions à cotisations déterminées : REP selon lequel les cotisations patronales sont déterminées. Les prestations des membres sont constituées des cotisations accumulées et des intérêts gagnés au moment de la retraite ou du retrait du régime.

Cotisants à un REP : membres d'un REP qui sont tenus de cotiser au régime. Plus de 70 % des membres d'un REP participent à un régime contributif. Dans le reste des cas (30 %), seul l'employeur cotise au régime.

Notes

Note 1
Le RPC/RRQ constitue un programme universel de pensions qui a été mis en oeuvre en 1966 pour assurer à la main-d'oeuvre du Canada des prestations de base pour la retraite, l'invalidité et les survivants. Le RPC est géré par l'administration fédérale et vise les travailleurs autres que ceux du Québec, tandis que le RRQ relève du Québec et s'applique aux travailleurs de cette province. La plupart des REP ont été établis avant le RPC/RRQ, certains remontant même au début des années 1800 (Weitz, 1992). Des restrictions législatives empêchent certains travailleurs de participer à un REP, et de nombreux employeurs, particulièrement ceux dont l'entreprise compte peu de salariés, n'offrent pas de tels régimes. Pour avoir plus de renseignements sur les taux de couverture par des REP selon diverses caractéristiques des salariés et des employeurs, voir Frenken et Maser (1992).

Note 2
Le MGAP et l'exemption de base sont arrondis à la centaine de dollars près. Ainsi, pour 1993, l'exemption de base et le MGAP s'établissent à 3 300 $ et à 33 400 $ respectivement.

Note 3
Le RPC/RRQ a toujours été fondé sur une méthode de financement par répartition. Les prestations provenaient des cotisations courantes, et il était entendu que le taux de cotisation, qui était délibérément maintenu à un faible niveau, devrait tôt ou tard être augmenté (Ministre des Approvisionnements et Services Canada, 1985). La hausse des coûts résulte principalement de la croissance phénoménale du nombre de prestataires.

Note 4
Il n'y a pas de barème comparable pour une période de 25 ans pour le RRQ. Le Québec effectue toutefois une révision semblable tous les cinq ans et, jusqu'à présent, le taux de cotisation du RRQ a subi des augmentations identiques à celles du RPC. Certains observateurs ont laissé entendre que le taux projeté jusqu'en 2016 pourrait être insuffisant (William M. Mercer limited, 1992). En fait, dans le récent rapport actuariel du RPC, on indique que les fonds excédentaires projetés, d'après le barème actuel des taux de cotisation pour 25 ans, ne seront pas aussi élevés qu'on l'avait prévu (Bureau du surintendant des institutions financières, 1993).

Note 5
La mise en oeuvre du RPC/RRQ a entraîné la disparition de seulement 433 REP, couvrant moins de 4 300 travailleurs - sur un total de 2,3 millions (Statistique Canada, 1968).

Note 6
L'intégration des cotisations salariales était généralement accompagnée de l'intégration des prestations des REP (habituellement selon la formule de réduction indirecte), ce qui entraînait une diminution des prestations.

Note 7
Pour les autres cotisants (22 %), on a établi un taux global ou des taux variant selon la catégorie à laquelle ils appartiennent.

Note 8
Ce taux serait légèrement supérieur à 4,2 %, puisque la cotisation au RPC/RRQ n'est pas obligatoire lorsque les gains sont inférieurs à l'exemption de base.

Note 9
Les salaires sont généralement moins élevés dans les petites entreprises que dans les grandes (Morissette, 1991).

Note 10
Selon les statistiques fiscales de Revenu Canada, qui sont fondées sur le revenu provenant de toutes les sources, 34 % des déclarants qui participaient à un REP en 1990 se situaient dans cette tranche de revenu. Lorsqu'on ne tient compte que des gains provenant d'un emploi, cette proportion monte à 40 %.

Note 11
Même les cotisants à un REP dont le revenu est supérieur au MGAP pourraient avoir de la difficulté à payer de plus fortes cotisations au RPC/RRQ. En 1990, les personnes dont le revenu total était supérieur au MGAP mais inférieur à 40 000 $ ont versé, dans leur REP et dans le RPC/RRQ, un montant global d'un peu plus de 2 000 $ en moyenne. Si le taux de cotisation de 5,05 % avait été en vigueur pour le RPC/RRQ, cette contribution globale aurait dépassé 2 700 $.

L'augmentation des cotisations au RPC/RRQ pourrait avoir un impact semblable sur les régimes enregistrés d'épargneretraite (REER). En 1990, près de 1,5 million de cotisants à un REER (35 % de l'ensemble) ont déclaré un revenu global inférieur au MGAP. Plus de 90 % d'entre eux ont aussi cotisé au RPC/RRQ. Leur taux de participation à un REER et leurs cotisations auraient peut-être été beaucoup plus faibles si les taux du RPC/RRQ qui sont projetés pour 2016 avaient été en vigueur. Les cotisations moyennes au RPC/RRQ se seraient élevées à 813 $ au lieu de 354 $. De plus, les cotisants dont le revenu était supérieur au MGAP mais inférieur à 40 000 $ au cours de cette année auraient été obligés de payer des cotisations de 1 300 $ en moyenne au RPC/RRQ, plutôt que celles de 567 $ indiquées sur leur déclaration de revenus.

Note 12
Les trois quarts de ces personnes travaillaient dans le secteur public. Voir Frenken et Maser (1992) pour connaître les définitions des secteurs public et privé telles qu'elles s'appliquent à ces données.

L'auteur désire remercier Joan Johnson, de la Direction de la vérification et de la révision des programmes, Santé et Bienêtre social Canada, ainsi que le professeur Paul Dickinson, de l'Université McGill, pour les précieux commentaires et suggestions apportés lors de la révision de cet article.

Documents consultés

- BAILIN, A. «When I'm 67», dans *Benefits Canada* (July/August 1992), p. 19-21.
- BUDDIN, T. «Back to the future», dans *Benefits Canada* (March 1992), p. 31-32.
- BUREAU DU SURINTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES, *Régime de pensions du Canada*, Quatorzième rapport actuariel au 31 décembre 1991, Ottawa, le 26 avril 1993.
- MINISTÈRE DE FINANCES CANADA. *Changes proposed to financing the Canada Pension Plan*, Release, Toronto, January 28, 1991.
- DUSKIN, E. «Pensions publiques, pensions privées», dans *L'Observateur de L'OCDE*, nº 179 (décembre 1992 - janvier 1993), p. 8-10.
- FRENKEN, H. et K. MASER. «Les régimes de pensions d'employeur—qui y participe?» dans ***L'emploi et le revenu en perspective*** (Statistique Canada, catalogue 75-001F) vol. 4 nº 4 (Hiver 1992) p. 30-38.
- HOWE, D. «Future shock», dans *Benefits Canada* (December 1991), p. 13-14.

- MARKHAM, I. «Choppy waters lie ahead for CPP», dans *Canadian HR Reporter* (April 10, 1991), p. 8.
- MINISTRE DES APPROVISIONNEMENTS ET SERVICES CANADA. *Assurer l'avenir financier du régime de pensions du Canada*, Ottawa, 1985.
- MORISSETTE, R. «Les grandes entreprises offrent-elles de meilleurs emplois?», dans ***L'emploi et le revenu en perspective*** (Statistique Canada, catalogue 75-001F) vol. 3, nº 3 (Automne 1991), p. 43-55.
- PAPE, G. «Future shock: The soaring cost of CPP», *The Globe and Mail*, Toronto, January 3, 1992, p. B4.
- STATISTIQUE CANADA. *Enquête sur les régimes de pensions 1965*, catalogue 74-506F, Ottawa, avril 1968.
- ---. *Régimes de pensions au Canada*, catalogue 74-401, publications diverses, 1970-1990, Ottawa.
- WEITZ, H. *The pension promise: the past and future of Canada's private pension system*, Toronto, Carswell Thomson Professional Publishing, 1992.
- WILLIAM M. MERCER LIMITED. «Social security costs: employers get ready», *The Mercer Bulletin*, vol. 42, nº 11, Toronto, November 1992.

Auteur

Hubert Frenken est au service de la Division de l'analyse des enquêtes sur le travail et les ménages de Statistique Canada.

Source

L'emploi et le revenu en perspective, Automne 1993, Vol. 5, nº 3 (nº 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada).

Tableau 1

Taux confondu des cotisations (employé et employeur) au RPC/RRQ*

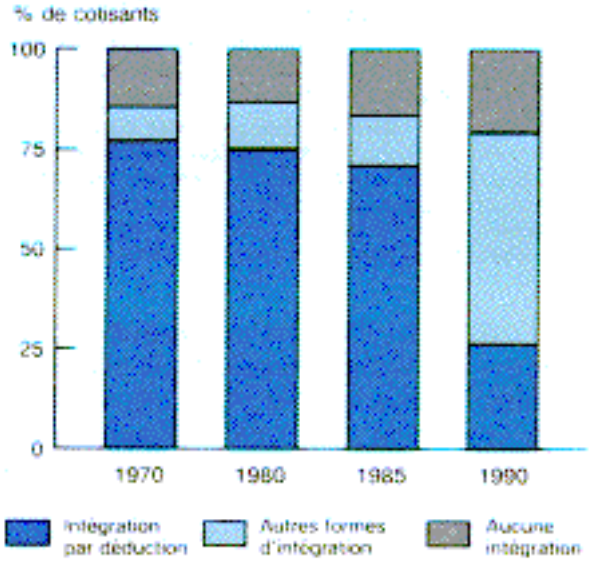
Année	%	Année	%
1987	3,80	2002	7,10
1988	4,00	2003	7,35
1989	4,20	2004	7,60
1990	4,40	2005	7,85
1991	4,60	2006	8,10
1992	4,80	2007	8,30
1993	5,00	2008	8,50
1994	5,20	2009	8,70
1995	5,40	2010	8,90
1996	5,60	2011	9,10
1997	5,85	2012	9,30
1998	6,10	2013	9,50
1999	6,35	2014	9,70
2000	6,60	2015	9,90
2001	6,85	2016	10,10

Source : Ministère des Finances Canada

** Mis en application en 1987 et projetés jusqu'en 2016.*

Graphique A

L'intégration par déduction a remarquablement diminué au cours des dernières années.



Source : *Base de données sur les régimes de pensions au Canada*

Tableau 2

Cotisants à un régime enregistré de pension (REP) offert par l'employeur, selon la participation au RPC/RRQ et le revenu, 1990*

Cotisations moyennes en 1990				
Cotisants à un REP	REP		RPC/RRQ	
	'000	%	$	
Ensemble des cotisants	**3 696**	**100**	**1 607**	**...**
Avec cotisations au RPC/RRQ	3 598	97	1 628	496
2 800 $ à 28 899 $**	1 203	33	741	362
28 900 $ à 39 999 $	1 032	28	1 456	557
40 000 $ à 59 999 $	1 020	28	2 275	569
60 000 $ et plus	339	9	3 364	569
Sans cotisations au RPC/RRQ	98	3	843	...

Source : Revenu Canada, Impôt

** Comprend toutes les sources de revenu. Un petit nombre de cotisants à un REP avaient un revenu inférieur à 2 800 $; ils n'étaient donc pas tenus de cotiser au RPC/RRQ.*

*** L'exemption de base pour 1990 s'élevait à 2 800 $ et le MGAP à 28 900 $.*