

Éventail de régimes de retraite

Hubert Frenken

Près de la moitié des travailleurs canadiens participent à un régime enregistré de pension (REP) offert par l'employeur. Toutefois, les prestations auxquelles ces régimes ouvrent droit sont loin d'être homogènes. Il existe toutes sortes de REP et les niveaux des prestations auxquels ils donnent droit à la retraite varient énormément.

Le présent article donne un aperçu de la diversité des régimes offerts et indique le nombre de travailleurs participant à chacun¹. Contrairement au Régime de pensions du Canada et de rentes du Québec (RPC/RRQ), dont les prestations sont établies en se fondant uniquement sur la période de cotisation du travailleur et sur ses gains durant cette période, le montant des prestations des REP peut varier suivant l'un ou l'autre des facteurs que voici : cotisations, période de participation au régime, salaires et, plus particulièrement, formule de calcul de la prestation. Certains travailleurs qui participent à un REP accumulent des droits à pension qui représentent des milliers de dollars chaque année, alors que d'autres en accumulent très peu.

La présente étude montre comment le niveau des prestations peut varier en comparant des travailleurs fictifs qui auraient les mêmes gains annuels (40 000 \$ au moment de la retraite), qui prendraient leur retraite au même âge (60 ans) et qui compteraient le même nombre d'années de service (20 années), mais qui participeraient à des REP dans lesquels une méthode différente de calcul de la prestation serait utilisée. L'étude permet également d'examiner le

coût de régimes assortis de différentes formules de calcul de la prestation, d'indiquer les catégories de régimes dans lesquels il est le plus probable que les travailleurs soient appelés à verser des cotisations et de décrire certaines des caractéristiques des travailleurs qui ont le plus de chances de jouir d'une pension élevée.

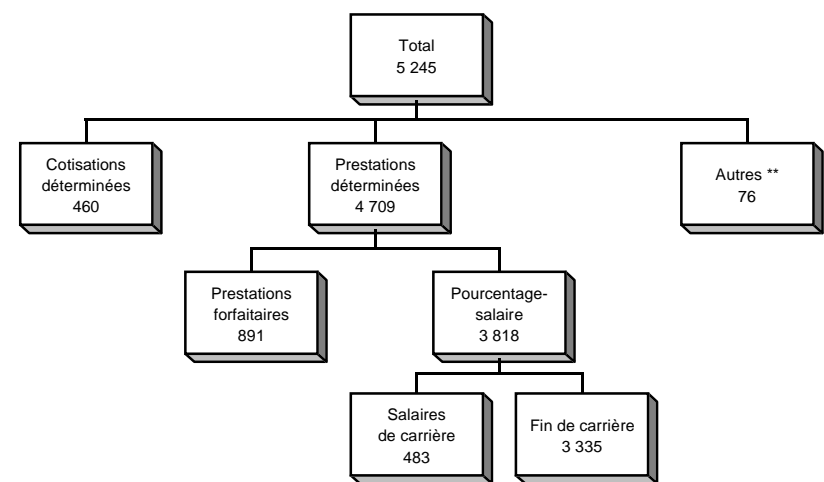
Les calculs ont été simplifiés au maximum et seul l'exemple le plus courant a été retenu pour chaque formule. Nul compte n'a été tenu des droits à pension ayant pu être accumulés auprès d'autres employeurs. De même, l'éventail d'avantages accessoires offerts dans de nombreux régimes (allocation de conjoint, disposition de retraite anticipée, indexation des prestations, droit à pension pour

services passés et paiements spéciaux dans l'éventualité d'un départ à la retraite avant 65 ans) n'a pas été considéré.

Deux principales formules de calcul

Il y a deux principales catégories de REP : les régimes à cotisations déterminées et les régimes à prestations déterminées (figure 1). Les régimes à cotisations déterminées, semblables aux régimes d'épargne, sont appelés ainsi parce qu'ils déterminent le taux de cotisation d'un employeur sans préciser de formule de calcul de la prestation. Les cotisations de l'employeur et celles de tout travailleur s'accumulent, créent des revenus de placement et déterminent le montant de la rente mensuelle à verser au

Figure 1
Nombre de cotisants* à un régime de pension de l'employeur, 1993



* En milliers

** Combinaison de cotisations déterminées et de prestations déterminées, ou une formule autre pour différentes catégories de participants

Hubert Frenken est au service de la Division de l'analyse des enquêtes sur le travail et les ménages. On peut communiquer avec lui au (613) 951-7569.

moment de la retraite. Une contribution type pourrait être la suivante : l'employeur et le travailleur s'engagent chacun à verser des cotisations représentant 5 % des gains du travailleur. Les régimes à cotisations déterminées constituent 55 % des REP, mais une part relativement petite des travailleurs y participent. Parmi les 5,2 millions de travailleurs qui participaient à un REP en 1993, 9 % seulement avaient un régime à cotisations déterminées (tableau 1)².

Par opposition, dans les régimes à prestations déterminées, on ne précise généralement pas le montant de la cotisation de l'employeur, mais on indique toujours le montant des prestations devant être versées aux participants au moment de la retraite. La cotisation de l'employeur est déterminée de manière à ce que des fonds s'accumulent pour financer les prestations promises (pour maintenir l'équilibre actuariel du régime)³. Les régimes à prestations

déterminées présentent un avantage par rapport aux régimes à cotisations déterminées : la formule de calcul permet de déterminer avec plus de précision les prestations qui seront versées aux participants.

Différents régimes à prestations déterminées

Les régimes à prestations déterminées sont de deux types : à prestations forfaitaires ou pourcentage-salaire. Les régimes à prestations forfaitaires prévoient des prestations mensuelles d'un montant fixe basé sur la période de service accomplie (par exemple, 20 \$ par mois pour chaque année de service). Les prestations forfaitaires sont établies en tenant compte uniquement de la période de participation au régime, et ce sans égard au salaire. En 1993, sur l'ensemble des participants à un régime à prestations déterminées, 19 % avaient un régime à prestations forfaitaires.

Par conséquent, la majorité (81 %) possédaient un régime pourcentage-salaire, lequel donne des «unités» de retraite correspondant à un pourcentage fixe du salaire pour chaque année de participation au régime. La base salariale employée pour le calcul des prestations varie considérablement. Certains régimes se fondent sur le revenu de carrière, c'est-à-dire les salaires touchés pendant toutes les années de participation au REP, et d'autres, sur les salaires de fin de carrière, c'est-à-dire uniquement les salaires touchés avant la retraite.

Dans le présent article, les régimes salaire moyen de fin de carrière et les régimes salaire maximal moyen ont été combinés. Les régimes salaire moyen de fin de carrière sont ceux dont les prestations sont calculées en fonction du salaire moyen d'une période déterminée immédiatement avant la retraite, tandis que les régimes salaire maximal moyen sont ceux dont les prestations sont calculées en fonction du salaire moyen de la période au cours de laquelle les gains du participant ont été les plus élevés. Pour la plupart des travailleurs, cette période correspond aux années précédant immédiatement la retraite.

Montant de la pension

Pour les personnes qui participent à un régime à cotisations déterminées, soit un régime dans lequel les cotisations accumulées et le revenu de placement sont utilisés pour acheter une rente d'une institution financière, le montant de la pension ne peut être calculé qu'approximativement. En effet, le montant des prestations dépend des cotisations accumulées, de l'âge du participant au moment de la retraite, du genre de rente achetée et du taux d'intérêt au moment du départ pour la retraite.

Tableau 1
Participation aux régimes de pension de l'employeur, 1993

	Les deux sexes		Hommes		Femmes	
	en milliers	%	en milliers	%	en milliers	%
Ensemble des régimes	5 245	100	3 025	100	2 220	100
Cotisations déterminées	460	9	284	9	176	8
Prestations déterminées	4 709	90	2 691	89	2 018	91
Prestations forfaitaires	891	17	737	24	155	7
Régimes salaires de carrière *	483	9	295	10	188	8
Régimes fin de carrière **	3 335	64	1 660	55	1 675	75
3 années	343	7	211	7	132	6
4 années	12	-	7	-	5	-
5 années	2 505	48	1 136	38	1 369	62
6 années ou plus	476	9	306	10	170	8
Autres †	76	1	50	2	26	1

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

* La période de gains peut être modifiée périodiquement pour ne porter que sur un nombre déterminé d'années avant la retraite, plutôt que sur l'ensemble des années de participation au régime

** Régimes salaire moyen de fin de carrière et régimes salaire maximal moyen

† Régimes mixtes, c'est-à-dire régimes à cotisations déterminées et à prestations déterminées ou régimes comportant des formules de calcul variant selon la catégorie de participants

Certaines pensions relativement modestes ...

De façon générale, les pensions versées dans le cadre d'un régime à cotisations déterminées sont modestes. Les cotisations représentent habituellement un pourcentage du salaire, de sorte que seuls les travailleurs ayant un revenu et des cotisations patronales-salariales élevés accumulent des droits à pension importants⁴. Un nombre important de personnes qui auront participé à ce genre de régime pendant de nombreuses années auront vraisemblablement versé des cotisations peu élevées en début de carrière, et donc accumulé des droits à pension peu importants durant ces années.

Selon les hypothèses d'augmentation des salaires et de progression des taux d'intérêt durant les années de participation au régime et d'après la table de mortalité classique et les taux de rente en cours, il est possible de calculer le montant de la pension qui serait versée à un travailleur fictif dans le cadre d'un régime à cotisations déterminées (voir *À propos des données*). Le montant de la pension non indexée que toucherait ce travailleur fictif âgé de 60 ans, prenant sa retraite en 1995, ayant touché un dernier salaire de 40 000 \$ et ayant accumulé pendant 20 années des cotisations patronales-salariales représentant, ensemble, 10 % de ses gains pourrait s'élever à environ 10 500 \$ par année (875 \$ par mois) s'il s'agissait d'un homme et à 9 600 \$ par année (800 \$ par mois) s'il s'agissait d'une femme⁵. Dans le cas d'un régime indexé (ajusté annuellement en fonction des variations de l'Indice des prix à la consommation), la pension commencerait à environ 7 200 \$ par année (600 \$ par mois) pour un homme et à environ 6 100 \$ par année (510 \$ par mois) pour une femme.

Les pensions versées dans le cadre d'un régime à prestations forfaitaires sont aussi relativement

À propos des données

Source

Les données du présent article sont tirées de la Base de données sur les régimes de pensions au Canada, dont la mise à jour est assurée par la Division du travail de Statistique Canada. La base de données est mise à jour chaque année à l'aide de renseignements que fournissent à Statistique Canada les organismes fédéraux et provinciaux chargés de la surveillance et de l'application des règlements concernant les régimes enregistrés de pension (REP) offerts par l'employeur. Les données annuelles portent sur le nombre de régimes actifs et sur leurs caractéristiques au premier janvier. Les données présentées dans cet article portent sur l'année 1993.

Les données qui contiennent les enregistrements relatifs à chaque catégorie de REP permettent d'établir un classement détaillé des formules de calcul des cotisations et des prestations et nous renseignent sur l'existence et la nature de toute mesure d'intégration avec les cotisations et prestations du Régime de pensions du Canada et de rentes du Québec (RPC/RRQ). Pour plus de renseignements, voir les numéros biennaux et les suppléments de la publication intitulée *Régimes de pension au Canada*, 74-401 au catalogue, ou communiquer avec la Section des pensions à la Division du travail de Statistique Canada en composant le (613) 951-4034.

faibles. Les taux des prestations les plus fréquents sont de 20 \$ et de 30 \$ par mois pour chaque année de service, bien qu'ils peuvent varier entre moins de 5 \$ et un maximum de 75 \$ par mois (tableau 2). Un travailleur comptant 20 années de service recevrait, quel que soit son salaire, une pension annuelle de seulement 4 800 \$ suivant un taux de 20 \$ et 7 200 \$ suivant un taux de 30 \$ (ou 400 \$ et 600 \$ par mois respectivement).

... d'autres plus généreuses

En général, les droits à pension accumulés dans le cadre d'un régime

Méthodologie

Pour calculer les prestations qui seraient versées selon différents régimes, on a retenu l'hypothèse suivante : le calcul vise des travailleurs de 60 ans qui prendraient leur retraite en 1995, compteraient 20 années de service et auraient touché un dernier salaire de 40 000 \$. On a supposé que les gains représentaient une proportion constante du maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (MGAP) en vertu du RPC/RRQ. Par exemple, le salaire moyen des dernières cinq années dans un régime fin de carrière représentait 115 % de la moyenne du MGAP pour la période 1991-1995 (le rapport du dernier salaire de 40 000 \$ au MGAP pour 1995).

Pour un régime à cotisations déterminées, les intérêts accumulés durant la période de participation ont été estimés à 7,5 % par année en moyenne. Le calcul de la rente tenait compte d'intérêts nets de 9,5 % pour les 15 premières années et de 6 % pour les années suivantes dans le cas d'une rente non indexée, et d'intérêts de 4,5 % pour les 15 premières années et de 3 % pour les années suivantes dans le cas d'une rente indexée (voir *Remerciements*).

pourcentage-salaire sont plus élevés que dans un régime à cotisations déterminées ou un régime à prestations forfaitaires. Toutefois, même dans les régimes pourcentage-salaire, les droits à pension accumulés varient considérablement. Par exemple dans les régimes salaires de carrière, des gains relativement faibles en début de carrière font baisser le salaire moyen à partir duquel la pension est calculée. C'est pour cette raison que beaucoup d'employeurs révisent périodiquement la base salariale en se basant uniquement sur les gains les plus récents (par exemple, le

Tableau 2
Participation aux régimes à prestations forfaitaires et aux régimes pourcentage-salaire, selon le taux des prestations, 1993

	Participants	
	en milliers	%
Régimes à prestations forfaitaires, taux mensuel des prestations pour chaque année de service		
Total	891	100
Moins de 10 \$	48	5
10,00 \$ à 19,99 \$	92	10
20,00 \$ à 29,99 \$	200	22
30,00 \$ à 39,99 \$	209	23
40,00 \$ et plus	35	4
Autre *	308	35
Régimes pourcentage-salaire, taux des prestations en pourcentage du salaire **		
Total	3 818	100
Moins de 1,5 %	205	5
1,5 % à 1,9 %	506	13
2,0 %	2 911	76
Plus de 2,0 %	113	3
Autre †	82	2

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

* Régimes dans lesquels le taux des prestations varie selon la catégorie de participants ou régimes prévoyant le paiement de prestations forfaitaires après un nombre minimal d'années de service

** Sans tenir compte de la réduction des prestations en cas d'intégration du régime au RPC/RRQ (voir Intégration au RPC/RRQ)

† Régimes dans lesquels le taux varie selon la catégorie de participants

salaire touché à partir du début janvier 1988). On ne sait pas combien de participants bénéficient de ce genre de révision.

La pension calculée en fonction des salaires durant la période précédant immédiatement la retraite est habituellement supérieure à la pension calculée en fonction des salaires antérieurs, particulièrement si le salaire de base est établi sur une courte période. Pour la majorité (66 %) des participants à un régime pourcentage-salaire, la période sur laquelle le salaire moyen est le plus souvent calculé correspond aux cinq années précédant la retraite. En comparaison, 13 % ont un régime salaire moyen de carrière, et 9 % ont une pension basée sur les trois années précédant la retraite (ce qui est la période la plus courte admise).

Comme c'est le cas pour les régimes à prestations forfaitaires, le taux des prestations varie aussi dans les régimes pourcentage-salaire. Certains participants ont droit à moins de 1 % des gains pour chaque année de service, alors que d'autres ont droit à plus de 2 % (tableau 2). La plupart des participants (76 % de l'ensemble des participants aux régimes pourcentage-salaire) ont droit à un taux de 2 %. Il va sans dire que les participants dont le taux des prestations est de 2 % ou plus des salaires de fin de carrière bénéficient des pensions les plus élevées (à la condition bien entendu d'avoir plusieurs années de service). Le travailleur qui prendrait sa retraite en 1995, qui compterait 20 années de service et qui aurait touché un dernier salaire de 40 000 \$ recevrait une pension annuelle d'environ 10 250 \$ (850 \$ par mois) en supposant un taux d'acquisition des prestations de 2 % dans le cas d'un régime salaire moyen de carrière non ajusté. En supposant un taux de 2 % dans le cas d'un régime fin de carrière basé sur les cinq années précédant la retraite, le même travailleur recevrait environ 15 250 \$ (1 270 \$ par mois).

Plusieurs régimes fin de carrière avec un taux d'acquisition de 2 % sont intégrés au RPC/RRQ, ce qui

donne aux participants à de tels régimes une pension moins élevée à l'âge de 65 ans. L'intégration peut prendre différentes formes et comprend habituellement l'intégration des cotisations (voir *Intégration au RPC/RRQ*).

Quoi qu'il en soit, les régimes fin de carrière sont ceux qui offrent les pensions les plus élevées et ils sont suivis, dans l'ordre, par les régimes salaires de carrière, les régimes à cotisations déterminées et les régimes à prestations forfaitaires (figure 2).

Écarts entre les cotisations

Plus les pensions sont élevées, plus les cotisations nécessaires le sont également. Malgré l'influence de nombreux autres facteurs, les écarts entre les montants des pensions versées en vertu des différentes formules reflètent l'étendue des cotisations moyennes par participant à chaque genre de régime⁶. En 1992, les cotisations patronales-salariales déposées dans des REP s'élevaient à près de 20 milliards de dollars, ce qui représente 3 750 \$ pour chacun des 5,2 millions de participants à ces régimes. La cotisation par travailleur s'échelonnait de 4 700 \$ dans le cas des régimes fin de carrière, à 2 600 \$ dans le cas des régimes salaires de carrière, à 2 160 \$ dans le cas des régimes à cotisations déterminées et à 1 760 \$ dans le cas des régimes à prestations forfaitaires (graphique A).

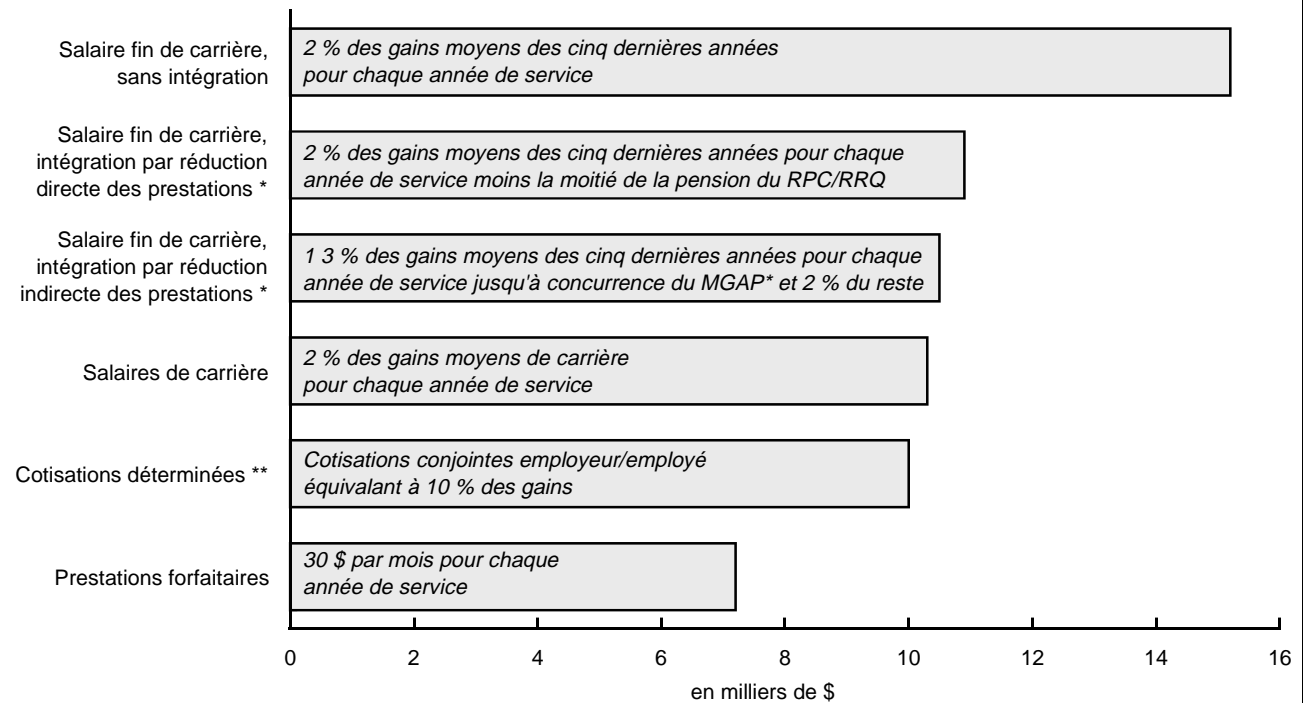
Qui doit cotiser?

Les régimes de pension relativement généreux sont coûteux. Les participants qui bénéficient de tels régimes sont plus susceptibles que les autres d'assumer une partie du coût des droits à pension. Par exemple, 38 % des cotisations totales aux régimes fin de carrière provenaient des participants, alors que la part correspondante pour les régimes à prestations forfaitaires était de 10 % seulement.

Figure 2

Rente annuelle obtenue selon différentes formules de prestations

Basé sur une retraite commençant en 1995 après 20 années de service et un salaire annuel de dernière année de 40 000 \$



* Voir Intégration au RPC/RRQ pour les définitions

** Pension médiane non indexée pour les hommes et les femmes

En 1993, les trois quarts des participants à un REP y ont cotisé, quoique selon des taux qui variaient considérablement. Pour certains, le taux de cotisation correspondait à quelques cents pour chaque heure de travail et pour d'autres, à une somme annuelle fixe. Pour la majorité des cotisants (92 %) cependant, la cotisation consistait en un pourcentage fixe du salaire allant de moins de 5 % à plus de 8 %. Le taux de cotisation le plus fréquent se situait entre 7 % et 7,9 % (graphique B).

Près de 90 % des participants à un régime fin de carrière ont dû y cotiser en 1993 et, pour près des deux tiers, la cotisation représentait au moins 7 % du salaire. À l'autre extrémité, 18 % des partici-

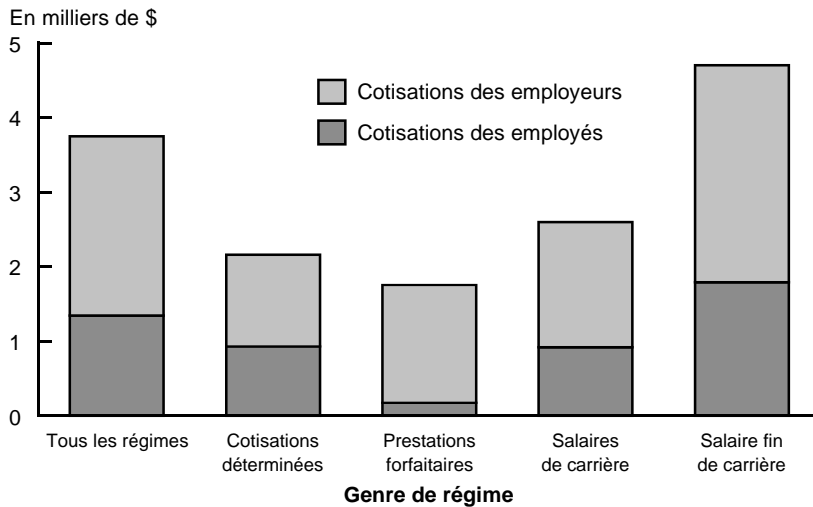
pants à des régimes à prestations forfaitaires ont dû y cotiser, mais aucun à un taux aussi élevé qu'aux régimes fin de carrière. Pour ce qui est des régimes à cotisations déterminées et des régimes salaires de carrière, le pourcentage des participants qui devaient cotiser était près de 78 % et de 71 % respectivement. Dans ces régimes, la cotisation représentait le plus souvent 5 % du salaire et rarement plus de 7 %.

En général, les participants à un REP qui accumulent des droits à pension élevés assument une part importante des coûts, alors que ceux qui accumulent des droits peu élevés versent des cotisations minimes ou ne cotisent pas du tout.

Qui a une pension généreuse?**Différences selon la taille de l'entreprise**

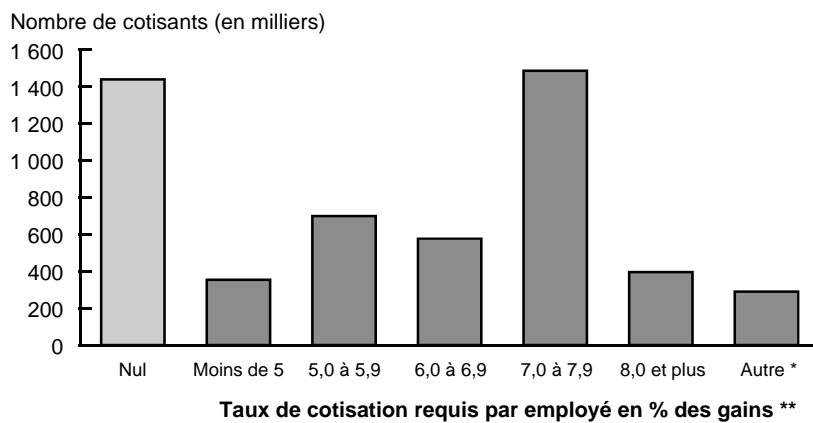
Les entreprises de petite taille ou de taille moyenne sont beaucoup moins susceptibles que les grandes d'offrir un régime de pension à leurs travailleurs (Morissette, 1991, et Frenken et Maser, 1992). Et, lorsqu'elles le font, elles choisissent plus souvent un régime à cotisations déterminées. En 1993, les deux tiers des participants à un régime de pension comptant moins de 50 participants avaient un régime à cotisations déterminées⁷. En revanche, plus des trois quarts des participants à des régimes

Graphique A
En 1992, les cotisations par habitant étaient plus élevées dans le cas des régimes salaire fin de carrière.



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

Graphique B
Les trois quarts des cotisants à un régime de pension ont dû contribuer en 1993.



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

* Contributions d'un nombre déterminé de cents par heure travaillée, un montant annuel fixe en dollars, ou un taux de cotisation variable pour différentes catégories de cotisants

** Ne tient pas compte de toute diminution des cotisations en raison de l'intégration au RPC/RRQ

comptant au moins 5 000 participants bénéficiaient d'un régime fin de carrière⁸.

Variations selon le secteur d'activité

Certains genres de REP sont plus fréquents dans certains secteurs d'activité que dans d'autres. Si, en 1993, 9 % seulement de l'ensemble des participants à un REP avaient un régime à cotisations déterminées, cette proportion était de 20 % dans le secteur primaire et le commerce (tableau 3).

Les régimes à prestations forfaitaires sont le plus fréquent dans la construction. En 1993, près de 90 % des travailleurs de la construction bénéficiant d'un REP participaient à ce genre de régime. Les régimes à prestations forfaitaires étaient également assez répandus dans certaines industries manufacturières, notamment dans la fabrication des vêtements, des produits du bois et du matériel de transport : 70 % des travailleurs bénéficiant d'un REP participaient à un régime à prestations forfaitaires. Dans ces secteurs d'activité, les REP sont habituellement négociés par un syndicat et ne sont offerts qu'aux travailleurs appartenant au syndicat en question⁹.

Par contre, parmi les travailleurs participant à un REP, la quasi-totalité de ceux des services gouvernementaux et de la défense et la plupart de ceux des secteurs des intermédiaires financiers, des assurances et des services immobiliers; des transports, des communications et des autres services publics; de même que des services socioculturels, des services aux entreprises et des services personnels accumulaient des droits à pension selon la formule fin de carrière. Les secteurs des transports, des communications et des autres services publics comprennent de nombreuses sociétés d'État qui offrent des régimes de retraite comparables à ceux que l'on trouve dans le secteur public. Par ailleurs, la

Intégration au RPC/RRQ

La méthode de calcul de la prestation d'un grand nombre de REP est intégrée ou coordonnée au régime de pensions du Canada et de rentes du Québec (RPC/RRQ) (particulièrement les régimes pourcentage-salaire, dans lesquels les droits à pension sont calculés en fonction des salaires de carrière et des salaires fin de carrière). Il y a deux méthodes d'intégration : la réduction directe des prestations et la réduction indirecte des prestations.

L'intégration selon la méthode de réduction directe des prestations consiste à réduire le montant de la pension d'une partie ou de la totalité de la prestation du RPC/RRQ. Reprenons l'exemple du travailleur qui compterait 20 années de service, qui aurait touché un dernier salaire de 40 000 \$ et qui partirait à la retraite en 1995. En supposant un régime fin de carrière à prestations déterminées à 2 %, ce travailleur toucherait, après application d'une réduction représentant la moitié des prestations servies dans le cadre du RPC/RRQ, une pension annuelle de 10 950 \$ environ (15 250 \$ moins la réduction de 4 300 \$ environ) ou des prestations mensuelles de 910 \$.

Participants à un REP avec intégration au RPC/RRQ des prestations calculées en proportion des salaires, 1993

	Participants	
	en milliers	%
Total	3 735	100
Réduction directe	791	21
Réduction indirecte	2 510	67
Sans intégration	434	12

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

La réduction indirecte est plus fréquente. Cette méthode se base sur deux taux : un taux de prestation moins élevé pour la partie des gains inférieurs ou égaux au maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (MGAP) en vertu du RPC/RRQ pour l'année considérée (34 900 \$ en 1995) et un taux plus élevé pour la partie des gains dépassant ce seuil. Le participant à un régime fin de carrière comptant 20 années de service, ayant touché un

dernier salaire de 40 000 \$ et prenant sa retraite en 1995 recevrait une pension annuelle d'environ 10 550 \$ (880 \$ par mois) en supposant des taux de 1,3 % et de 2 %.

Un grand nombre de participants à un REP intégré peuvent prendre leur retraite à 60 ans, ou plus tôt, en touchant les prestations qu'ils auront accumulées. En outre, ces participants ont souvent droit à une prestation supplémentaire payable à partir de leur départ à la retraite jusqu'à l'âge de 65 ans. Ce supplément (également appelé prestation de rattachement) peut consister en une pleine pension sur laquelle aucune réduction d'intégration n'aura été appliquée. Par exemple, un travailleur participant à un régime à prestations déterminées à 2 % pour chaque année de service et dont le régime serait intégré selon la méthode de la réduction directe des prestations ne verrait la réduction appliquée qu'à l'âge de 65 ans. Et le travailleur dont le REP serait intégré selon la méthode de réduction indirecte des prestations suivant un taux de 1,3 % pour chaque année de service jusqu'au MGAP et de 2 % pour la partie des gains restant recevrait des prestations représentant 2 % de ses gains totaux jusqu'à l'âge de 65 ans. Le taux de 1,3 % ne serait appliqué que lorsque le participant atteindrait l'âge de 65 ans¹⁰.

La plupart des régimes intégrés au niveau des prestations le sont également au niveau des cotisations. Sur les quelque 3,8 millions de participants ayant cotisé à un REP en 1993, 78 % avaient un régime intégré au RPC/RRQ au niveau des cotisations. Parmi ces derniers, plus des trois quarts avaient un régime intégré selon la méthode de réduction indirecte des cotisations (par exemple, 4,5 % des gains jusqu'au MGAP et 7 % des gains dépassant ce seuil). Le quart restant des participants avaient un régime intégré selon la formule de la réduction directe des cotisations (par exemple, 7 % des gains moins les cotisations exigées en vertu du RPC/RRQ). Pour plus de précisions sur l'intégration au niveau des cotisations et pour un analyse des changements apportés ces dernières années aux formules d'intégration, voir Frenken, 1993.

proportion relativement importante de participants à un REP ayant un régime fin de carrière dans les services socioculturels, les services aux entreprises et les services personnels est attribuable aux enseignants et aux travailleurs de la santé, qui bénéficient de régimes fin de carrière provinciaux.

Différences selon le sexe

Parmi l'ensemble des travailleurs participant à un REP, les femmes ont plus souvent que les hommes un régime de pension généreux. Parce que les femmes sont plus présentes que les hommes dans certains secteurs où la majorité des travailleurs ont un régime fin de carrière, les femmes sont plus nombreuses à bénéficier de ce genre de régime et moins nombreuses à participer à un régime à prestations forfaitaires (tableau 1). En 1993, les femmes représentaient 69 % de tous les participants à un REP dans le secteur des intermédiaires financiers, des assurances et de l'immobilier; 59 % dans les services socioculturels, les services aux entreprises et les services personnels; et 51 % dans les services gouvernementaux et la défense. Par contre, les femmes sont relativement peu nombreuses dans les secteurs où les régimes à prestations forfaitaires constituent le genre de régime le plus fréquent. En 1993, les femmes représentaient 2 % seulement de l'ensemble des participants à un REP dans la construction, 8 % dans la fabrication de produits du bois et 15 % dans la fabrication de matériel de transport.

Résumé

Les REP offerts par l'employeur se distinguent tant par leur objet que par leur conception. Les prestations de retraite dépendent de facteurs tels que le nombre d'années de participation au régime et, plus souvent, les gains des travailleurs. Toutefois, le facteur le plus important est la formule de calcul de la

Tableau 3
Participation à un régime de pension de l'employeur, selon le secteur d'activité, 1993

	Genre de régime					
	Ensemble des régimes	Cotisations déterminées	Prestations forfaitaires	Salaires de carrière	Fin de carrière	
	en milliers		%			
Ensemble des secteurs	5 245	100	9	17	9	64
Secteur primaire*	103	100	20	34	7	34
Industries manufacturières	941	100	10	38	19	29
Construction	290	100	11	87	1	1
Transports, communications et autres services publics	427	100	7	7	8	76
Commerce	443	100	20	37	24	16
Intermédiaires financiers, assurances et services immobiliers	353	100	8	--	7	84
Services socio-culturels, services personnels et services aux entreprises **	950	100	12	5	12	69
Services gouvernementaux et défense	1 737	100	3	-	1	96

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

Nota : Les pourcentages peuvent ne pas totaliser 100 % en raison de l'exclusion de la catégorie «Autre», définie au tableau 1

* Agriculture, exploitation forestière, pêche, piégeage et exploitation minière

** Dans toutes les provinces, sauf au Québec, les travailleurs dans les secteurs de l'enseignement et de la santé ont été inclus dans le secteur des services socio-culturels. Au Québec, ces travailleurs ont été inclus dans les services gouvernementaux, parce que le Québec a un régime provincial couvrant la quasi-totalité des travailleurs du secteur public.

prestation. Les pensions les plus généreuses sont celles qui sont calculées sur les gains au moment du départ à la retraite ou dans les années la précédant immédiatement. Les personnes qui participent à un régime à cotisations déterminées ou à un régime à prestations forfaitaires dans le cadre duquel les prestations représentent un montant fixe pour chaque année de service ont des pensions moins élevées.

Les entreprises de petite taille et de taille moyenne sont moins susceptibles que les grandes d'offrir un régime de retraite à leurs travailleurs et, lorsqu'elles le font, elles choisissent le plus souvent un régime à cotisations déterminées. Dans les secteurs des services gouvernementaux et de la défense, de

l'enseignement et des soins de santé ainsi que dans les sociétés d'État, les droits à pension des travailleurs qui participent à un REP sont presque toujours calculés selon un pourcentage du salaire dans la période précédant immédiatement la retraite. Les régimes de retraite négociés par un syndicat sont typiquement des régimes à prestations forfaitaires établies sans égard au salaire. Une proportion considérable de femmes travaillent dans les secteurs qui offrent des régimes de pension généreux. Toutefois, ces pensions dépendent essentiellement des gains et des années de service, deux facteurs pouvant réduire les droits à pension que les femmes peuvent accumuler.

□

Remerciements

L'auteur tient à remercier Michael Cohen, conseiller principal, William M. Mercer Limitée, pour son aide dans le calcul des pensions qui seraient versées dans les exemples de régimes à cotisations déterminées. Il désire également remercier Bruce MacNaughton, directeur, Politiques et recherche, Commission des régimes de retraite de l'Ontario, et Jean-Noël Martineau, directeur, Section chargée de la *Loi de 1985 sur les normes de prestation de pension*, Bureau du surintendant des institutions financières, de leurs commentaires et suggestions utiles lors de la révision de cet article.

Notes

1 Pour une analyse détaillée du taux global de participation aux REP et des catégories d'emplois susceptibles d'offrir de tels régimes, voir Frenken et Maser (1992).

2 Ces dernières années, les régimes enregistrés d'épargne retraite collectifs parrainés par l'employeur sont devenus l'alternative courante aux REP. Ces REER collectifs sont comparables aux REP à cotisations déterminées, mais l'employeur n'y cotise pas spécifiquement. La participation de l'employeur peut se limiter à payer les frais d'administration. Aux fins de l'impôt sur le revenu, les sommes versées par l'employeur, s'il y en a, sont considérées comme un revenu gagné par le participant. À l'heure actuelle, on ne dispose pas de données exactes sur le nombre de REER collectifs ni sur le nombre d'adhérents à ce genre de régime.

3 Certains régimes auxquels participent des travailleurs syndiqués comprennent et des prestations déterminées et des cotisations d'employeur déterminées, dont les formules de calcul sont habituellement définies dans la convention collective. Ces régimes sont considérés comme des régimes à prestations déterminées.

4 Beaucoup de cadres supérieurs et de propriétaires exploitants d'entreprises constituées en société entrent dans cette catégorie. Aux termes des règlements du ministère du Revenu, les «actionnaires principaux» n'ont pas le droit de participer à un régime à prestations déterminées.

5 La pension calculée pour les femmes est inférieure à celle des hommes parce qu'elles ont une espérance de vie plus longue et donc une période de pension projetée également plus longue. La pension agrégée est la même, en supposant que le décès survient à l'âge prévu.

6 Parmi les autres facteurs qui influent sur le taux de cotisation, mentionnons :

- a) les avantages accessoires, qui peuvent être très coûteux : par exemple, rente de conjoint survivant, indexation, prestation pour services passés, supplément de retraite anticipée (avant 65 ans) et dispositions de retraite anticipée;
- b) les caractéristiques particulières à chacun des régimes : par exemple, différences en ce qui a trait au pourcentage de travailleurs qui se retirent du régime avant l'âge de la retraite et âge moyen des participants;
- c) certains employeurs doivent verser des cotisations élevées pour liquider un passif non capitalisé, alors que d'autres peuvent ne pas cotiser en raison d'un surplus;
- d) les revenus de placement s'ajoutent aux cotisations pour ce qui est des régimes à cotisations déterminées, alors qu'ils réduisent les coûts des régimes à prestations déterminées;
- e) les cotisations versées aux anciens membres, pour lesquels il y a encore un passif non capitalisé.

7 Cette proportion comprend un nombre important de propriétaires exploitants d'entreprises constituées en société (voir note 4).

8 Le nombre de participants à un régime n'équivaut pas nécessairement à la taille de l'entreprise. Certains employeurs offrent des régimes distincts à différentes catégories de travailleurs (par exemple, les personnes qui travaillent dans différents établissements ou les travailleurs appartenant à différentes catégories professionnelles). De plus, un nombre important des grands REP sont des régimes interentreprises dans un secteur d'activité donné et ils sont financés par des employeurs ayant des entreprises de toutes les tailles. Par exemple, plus de 16 000 employeurs participent au régime de retraite des travailleurs de la construction du Québec. Par conséquent, le fait que 5 % seulement des régimes à prestations forfaitaires aient compté moins de 50 participants en 1993 porte à confusion, car cela laisse croire, à tort, que les employeurs d'envergure favorisent ce genre de régime.

9 Ce genre de régime est défini dans la convention collective. La plupart des travailleurs syndiqués qui participent à un REP bénéficient d'un régime fin de carrière, lequel n'est pas défini dans la convention collective.

10 Lorsque ces dispositions ont été adoptées, l'âge de 65 ans était l'âge minimum auquel des prestations du RPC/RRQ pouvaient être versées. À l'heure actuelle, des prestations, quoique réduites, peuvent être versées dans le cadre du RPC/RRQ à compter de 60 ans. Les prestations de rattachement des REP ont toutefois été conservées.

■ Documents consultés

FRENKEN, H. «Les coûts du RPC/RRQ et les régimes privés de pensions» dans *L'emploi et le revenu en perspective*, 75-001F au catalogue, vol. 5, n° 3, Statistique Canada, Ottawa, Automne 1993, p. 34-40.

FRENKEN, H. et K. MASER. «Les régimes de pensions d'employeur – qui y participe?» dans *L'emploi et le revenu en perspective*, 75-001F au catalogue, vol. 4, n° 4, Statistique Canada, Ottawa, Hiver 1992, p. 30-38.

MORISSETTE, R. «Les grandes entreprises offrent-elles de meilleurs emplois?» dans *L'emploi et le revenu en perspective*, 75-001F au catalogue, vol. 3, n° 3, Statistique Canada, Ottawa, Automne 1991, p. 43-55.

STATISTIQUE CANADA. *Régimes de pension au Canada*, 1^{er} janvier 1992, 74-401 au catalogue, Ottawa, 1994.

---. *Régimes de pension au Canada. Aperçu statistique et tableaux-clés*, 1^{er} janvier, 1993. 74-401SF au catalogue, Ottawa, 1994.