

N° 75-001-XIF au catalogue



L'EMPLOI ET LE REVENU EN

PERSPECTIVE

JANVIER 2004

Vol. 5, n° 1

- LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN 2003
- CONNAISSANCE DES RÉGIMES DE RETRAITE
- RPC ET RRQ : APERÇU



Statistique
Canada

Statistics
Canada

Canada

À votre service...

Comment obtenir d'autres renseignements

Toute demande de renseignements au sujet du présent produit ou au sujet de statistiques ou de services connexes doit être adressée à : *L'emploi et le revenu en perspective*, 9-A6, Jean-Talon, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0T6 (téléphone : (613) 951-4608; courriel : perspective@statcan.ca).

Pour obtenir des renseignements sur l'ensemble des données de Statistique Canada qui sont disponibles, veuillez composer l'un des numéros sans frais suivants. Vous pouvez également communiquer avec nous par courriel ou visiter notre site Web.

Service national de renseignements	1 800 263-1136
Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants	1 800 363-7629
Renseignements concernant le Programme des bibliothèques de dépôt	1 800 700-1033
Télécopieur pour le Programme des bibliothèques de dépôt	1 800 889-9734
Renseignements par courriel	infostats@statcan.ca
Site Web	www.statcan.ca

Normes de service au public

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois et dans la langue officielle de leur choix. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle qui doivent être observées par les employés lorsqu'ils offrent des services à la clientèle. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer sans frais avec Statistique Canada au 1 800 263 1136.

L'emploi et le revenu en perspective

(n° 75-001-XIF au catalogue; also available in English: *Perspectives on Labour and Income*, Catalogue no. 75-001-XIE) est publié trimestriellement par le ministre responsable de Statistique Canada. ©Ministre de l'Industrie, 2004. ISSN : 1492-4978.

Prix : 6 \$CAN l'exemplaire, 52 \$CAN pour un abonnement annuel. Les prix ne comprennent pas les taxes de ventes.

Tous droits réservés. Il est interdit de reproduire ou de transmettre le contenu de la présente publication, sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, enregistrement sur support magnétique, reproduction électronique, mécanique, photographique, ou autre, ou de l'emmagasiner dans un système de recouvrement sans l'autorisation écrite préalable des Services de concession des droits de licence, Division du marketing, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, Canada, K1A 0T6.

Signes conventionnels

Les signes conventionnels suivants sont employés dans les publications de Statistique Canada :

.	indisponible pour toute période de référence
-	indisponible pour une période de référence précise
...	n'ayant pas lieu de figurer
p	préliminaire
r	rectifié
x	confidentiel
E	à utiliser avec prudence
F	trop peu fiable pour être publié

Faits saillants

Dans ce numéro

■ Le marché du travail en 2003

- L'emploi a progressé lentement pendant la majeure partie de 2003, mais il a grimpé dans les quatre derniers mois de l'année. Quant au taux de chômage, il s'est fixé à 7,6 % en moyenne, ce qui est une baisse négligeable par rapport à 2002.
- Un peu plus de 15,7 millions de personnes étaient employées en 2003, soit une hausse de 334 000 (2,2 %) par rapport à 2002. Il s'agit d'un taux d'emploi annuel sans précédent puisque 62,4 % de la population en âge de travailler était employée. L'essentiel de cette progression a été enregistré dans le travail à temps plein.
- Grâce à la croissance continue du secteur du logement, l'emploi a grimpé de 5,5 % dans la construction. Cet essor a contribué à une hausse de 4,5 % de l'emploi dans les finances, les assurances et l'immobilier.
- Le travail indépendant a progressé pour la deuxième année consécutive : après une chute de 154 000 entre 1999 et 2001, 67 000 emplois autonomes ont vu le jour en 2003, succédant à un gain de 37 000 en 2002.
- L'emploi a baissé de 32 000 (-1,4 %) dans le secteur manufacturier, l'industrie de l'informatique et du matériel électronique ainsi que celle du matériel de transport étant les plus durement touchées.
- Malgré une hausse de 37 000 postes en 2003, l'emploi dans l'administration publique est resté bien en deçà du sommet enregistré en 1993. Les fonctionnaires représentaient 5,2 % de la main-d'œuvre en 2003, contre 6,7 % en 1993.

■ Connaissance des régimes de retraite

- Bon nombre de travailleurs n'ont pas une idée claire sur leur couverture en matière de retraite et confondent surtout les RPA et les REER collectifs. Parmi ceux qui ont déclaré participer à un REER collectif au travail, un sur quatre travaillait dans une entreprise qui n'en offrait pas un. Et parmi ceux qui ont déclaré adhérer à un RPA, un sur six travaillait dans une entreprise qui n'en offrait pas un.
- La faible ancienneté explique pourquoi les jeunes travailleurs semblent être moins informés sur leurs régimes de retraite que leurs collègues plus âgés. Presque 20 % des employés ayant moins de deux ans d'ancienneté et qui ont déclaré adhérer à un régime de retraite travaillaient dans des entreprises qui n'en offraient aucun. La proportion correspondante est de 7 % tout au plus chez les employés ayant au moins 10 ans d'ancienneté.
- Les diplômés d'université, les travailleurs syndiqués, les employés des grands établissements et ceux travaillant dans les finances et les assurances, les communications et autres services publics semblent mieux renseignés.
- Dans l'ensemble, 4 % des employés permanents à temps plein du secteur privé pensaient avoir un régime de retraite alors qu'ils n'en avaient pas. Les immigrants récents sont particulièrement mal renseignés, 9 % d'entre eux affichant cet état d'ignorance, soit le double de la proportion enregistrée chez les natifs du Canada.

■ RPC et RRQ : aperçu

- En juillet 2003, plus de quatre millions de personnes ont reçu 1,9 milliard de dollars en prestations. Les prestations de retraite représentaient 71 % des paiements du RPC, celles de survivant, 14 %, et celles d'invalidité, 12 %. Il en était de même pour le RRQ : les prestations de retraite représentaient 70 %, celles de survivant, 20 % et celles d'invalidité, 9%.

Faits saillants

- En 2001, 91 % des familles âgées ont reçu des prestations du RPC ou du RRQ, celles-ci représentant un sixième de leur revenu total en moyenne.
- En juillet 2003, la pension de retraite maximale s'élevait à 801,25 \$. La pension moyenne était cependant beaucoup plus faible : 448,21 \$ dans le cas du RPC, et 370,99 \$ dans le cas du RRQ.
- Les prestations du RPC/RRQ comptaient pour 16 % du revenu familial en 2001, contre 10 % en 1981, et pourtant le revenu moyen des familles bénéficiaires a progressé de 17 %.
- En 1981, 42 % des familles bénéficiaires seraient tombées dans la catégorie à faible revenu si elles n'avaient pas reçu les prestations du RPC ou du RRQ. Vers 2001, cette proportion a atteint 85 %.
- Pour soutenir la viabilité fiscale des deux régimes de pension, le taux de cotisation de l'employé a été relevé de 1,8 % des gains maximums donnant droit à pension en 1986 au niveau de 2003, qui est de 4,95 %. L'employeur verse une part équivalente de sorte que le total représente 9,9 % des gains cotisables maximums.

Perspective

Abonnez-vous aujourd'hui à *L'emploi et le revenu en perspective!*

Nous vous offrons encore plus!
Une réduction de 20 %
 sur un abonnement de 2 ans!
 Seulement 100,80 \$ (taxes en sus)
Une réduction de 30 %
 sur un abonnement de 3 ans!
 Seulement 132,30 \$
 (taxes en sus)

ENVOYEZ À Statistique Canada Gestion de la circulation 120, avenue Parkdale Ottawa (Ontario) Canada, K1A 0T6		COMPOSEZ 1 800 267-6677 Utilisez votre carte VISA ou MasterCard. De l'extérieur du Canada et des États-Unis et dans la région d'Ottawa, composez le (613) 951-7277.		TÉLÉCOPIEZ AU 1 800 889-9734 (613) 951-1584 Veuillez ne pas envoyer de confirmation pour les commandes faites par téléphone/télécopieur.		COURRIEL order@statcan.ca	
MODALITÉS DE PAIEMENT (cochez une seule case) <input type="checkbox"/> Veuillez débiter mon compte : <input type="checkbox"/> MasterCard <input type="checkbox"/> VISA N° de carte Signature _____ Date d'expiration _____ Détenteur de carte (en majuscules s.v.p.) _____ <input type="checkbox"/> Paiement inclus _____ \$ <input type="checkbox"/> N° du bon de commande _____ Signature de la personne autorisée _____							
Nom _____		Entreprise _____		Service _____			
Adresse _____		Ville _____		Province _____			
Code postal _____		Téléphone _____		Télécopieur _____			
N° au catalogue 75-001-XPFF		Titre L'emploi et le revenu en perspective					
LES PRIX NE COMPRENNENT PAS LES TAXES DE VENTES. Les clients canadiens ajoutent la TPS de 7% et la TVP en vigueur ou la TVH. N° de TPS R121491807. Le chèque ou mandat-poste doit être établi à l'ordre de <i>Receveur général du Canada</i> . PF 097042							
		Abonnement 1 an 2 ans 3 ans		Canada (\$ CA) 63,00 100,80 132,30		Quantité 	
				Total \$ CA Total TPS (7%) - (clients canadiens seulement, s'il y a lieu) TVP en vigueur (clients canadiens seulement, s'il y a lieu) TVH en vigueur (N.-É., N.-B., T.-N.) Frais de port : États-Unis 24 \$ CA, autres pays 40 \$ CA Total général			

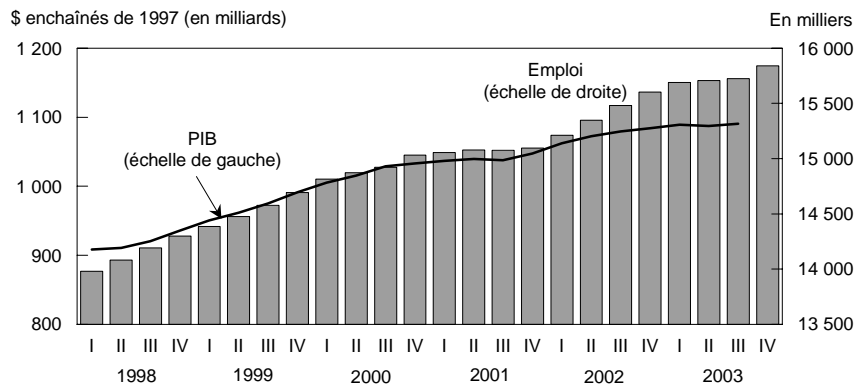
Le marché du travail en 2003

Geoff Bowlby

A PRÈS UNE HAUSSE CONSIDÉRABLE de l'emploi l'année précédente, 2003 a connu un début lent. Durant les huit premiers mois, la croissance de l'emploi a été faible. Au cours de l'année, l'économie a été ébranlée par la hausse rapide du dollar canadien, et peut-être dans une moindre mesure, par la guerre en Irak, le syndrome du SRAS et la panne d'électricité qui s'est produite en Ontario et aux États-Unis. Une période similaire de faiblesse soutenue du marché du travail avait eu lieu en 2001, le Canada ayant alors évité de justesse une récession.

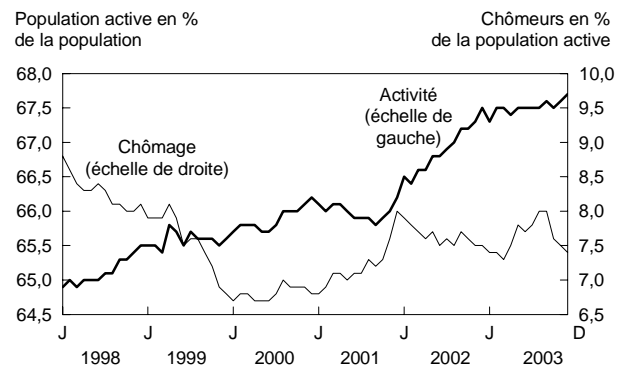
Toutefois, l'emploi a progressé au cours des quatre derniers mois, et le marché du travail a fini par connaître une amélioration modeste dans l'année (graphique A). En moyenne, un peu plus de 15,7 millions de personnes occupaient un emploi en 2003, en hausse de 334 000 (2,2 %) par rapport à 2002. Le taux d'emploi annuel, qui correspondait à 62,4 % de la population en âge de travailler, a été le plus élevé que l'on ait rapporté.

Graphique A : La croissance de l'emploi a été lente durant la majeure partie de 2003, mais a bondi au cours des quatre derniers mois.



Sources : Enquête sur la population active; Système de comptabilité nationale, données désaisonnalisées

Graphique B : Taux d'activité élevé tout au long de 2003; le taux de chômage a crû, puis a chuté au moment où l'emploi s'est redressé.



Source : Enquête sur la population active, données désaisonnalisées

La plupart des gains observés au cours des quatre derniers mois sont survenus dans les emplois à temps plein. En 2003, il y avait 253 000 travailleurs à temps plein de plus que l'année précédente, soit une augmentation de 2,0 %. Le nombre d'emplois à temps partiel s'est accru de 81 000 (2,8 %).

Même si les taux d'activité sont demeurés à des niveaux historiquement élevés tout au long de l'année, le taux de chômage s'est accentué au début de l'année, au

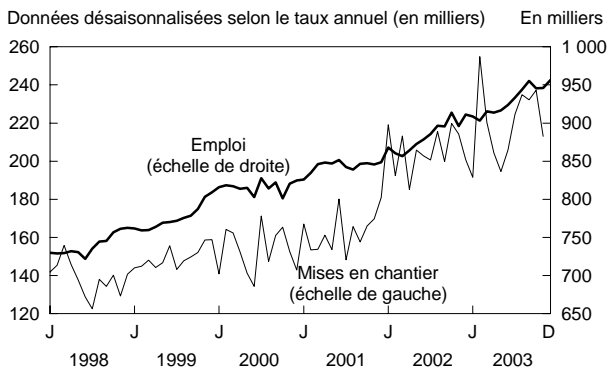
Geoff Bowlby est au service de la Division de la statistique sociale, du logement et des familles. On peut communiquer avec lui au (613) 951-3325 ou à perspective@statcan.ca.

moment où la croissance de l'emploi était faible, mais il a diminué à la fin (graphique B). Il s'est situé en moyenne à 7,6 % en 2003, très légèrement en baisse par rapport à 2002.

La construction et la revente de maisons ont alimenté le marché du travail

Le secteur de la construction a été robuste tout au long de 2003, en raison de la demande élevée stimulée par le maintien de faibles taux d'intérêt hypothécaires et du nombre limité de maisons à la disposition d'un nombre croissant d'acheteurs (graphique C). En outre, ce secteur semble sur la voie d'atteindre le niveau le plus élevé de mises en chantier depuis la fin des années 1980.

Graphique C : L'emploi dans la construction s'est accru, stimulé par la vigueur des mises en chantier.



Sources : Enquête sur la population active, données désaisonnalisées; Société canadienne d'hypothèques et de logement

La vigueur soutenue du secteur du logement a stimulé la hausse de l'emploi en 2003. En moyenne, on comptait 49 000 (5,5 %) emplois de plus dans la construction en 2003 qu'en 2002. Du fait des activités accrues, on comptait 41 000 (4,5 %) emplois de plus qu'en 2002 dans le secteur de la finance, des assurances et de l'immobilier, la majorité des gains ayant été enregistrés dans l'immobilier.

L'augmentation du nombre d'emplois dans la construction et l'immobilier a entraîné une deuxième hausse consécutive au chapitre du travail autonome. En 2003, le nombre de travailleurs autonomes a augmenté de 67 000, après une poussée de 37 000 en 2002. Avant

cela, le travail autonome était en baisse, le nombre de travailleurs autonomes ayant chuté de 154 000 entre 1999 et 2001.

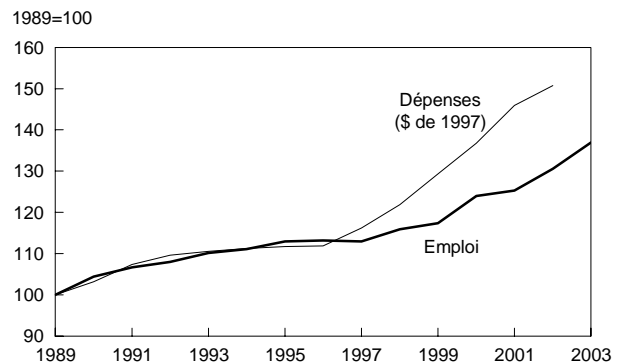
Plus d'emplois dans les soins de santé et l'assistance sociale

Compte tenu de la tendance à la hausse des dépenses au chapitre des soins de santé, la progression du nombre d'emplois dans le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale s'est poursuivie en 2003 (graphique D), surtout en Ontario et au Québec. Au cours de l'année, le nombre d'emplois dans ce secteur a crû de 77 000 par rapport à la moyenne de 2002.

Depuis 1996, les dépenses liées aux soins de santé au Canada ont augmenté de 35 %, ce qui représente trois fois la croissance enregistrée entre 1990 et 1996, une période pendant laquelle les dépenses étaient faibles. Par conséquent, l'emploi dans le secteur a aussi fait un bond. De 1996 à 2003, le nombre d'emplois dans le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale a grimpé de 20,9 %, ce qui est de beaucoup supérieur à la hausse de 8,5 % observée durant la période des six années précédentes.

Les administrations publiques ont aussi été une source importante d'emplois en 2003 (tableau 1). Après avoir fléchi pendant sept ans, l'emploi dans ce secteur a augmenté chaque année depuis 2000, faisant un bond de

Graphique D : La hausse des dépenses liées aux soins de santé s'est traduite par une croissance de l'emploi.



Sources : Enquête sur la population active, Institut canadien d'information sur la santé

Nota : Les données de 2001 et de 2002 concernant les dépenses au chapitre de la santé sont des prévisions et peuvent faire l'objet d'une révision.

Tableau 1 : Emploi selon le secteur d'activité

	Moyenne en 2003	Variation par rapport à 2002	
		En milliers	%
Ensemble des personnes occupées	15 746,0	334,2	2,2
Secteur des biens	3 986,1	43,5	1,1
Agriculture	339,5	9,5	2,9
Foresterie, pêche, extraction minière, pétrole et gaz	289,7	17,7	6,5
Services publics	131,5	0,0	0,0
Construction	931,4	48,6	5,5
Fabrication	2 294,0	-32,2	-1,4
Secteur des services	11 759,9	290,6	2,5
Commerce	2 460,7	30,7	1,3
Transport et entreposage	766,8	10,6	1,4
Finance, assurances, immobilier et location	936,2	40,6	4,5
Professionnels, scientifiques et techniques	999,5	6,2	0,6
Gestion d'entreprises et services administratifs et autres	612,2	20,8	3,5
Services d'enseignement	1 050,3	34,4	3,4
Soins de santé et assistance sociale	1 684,3	77,3	4,8
Information, culture et loisirs	704,5	-0,3	0,0
Hébergement et services de restauration	1 022,3	18,4	1,8
Autres services	707,9	14,7	2,1
Administrations publiques	815,2	37,2	4,8

Source : Enquête sur la population active

37 000 en 2003. Cependant, malgré les gains récents, l'emploi dans les administrations publiques (se chiffant à 815 000) demeure bien en deçà du sommet atteint en 1993. Cette année-là, les fonctionnaires représentaient 6,7 % de la main-d'œuvre, comparativement à 5,2 % en 2003.

La majorité des augmentations enregistrées en 2003 dans les administrations publiques l'ont été au niveau fédéral. La région d'Ottawa-Gatineau a reçu la part du lion des nouveaux emplois créés par l'administration fédérale, ce qui a contribué de façon marquée à améliorer le marché du travail dans cette région. En moyenne, le taux de chômage était de 6,8 % à Ottawa-Gatineau, en baisse par rapport à 7,2 % un an plus tôt.

Ensemble, les administrations publiques ainsi que les soins de santé et l'assistance sociale ont largement contribué à la hausse de 90 000 emplois observée dans le secteur public en 2003. L'année précédente, les secteurs de l'enseignement et des soins de santé avaient été en grande partie responsables de la croissance.

Étant donné que les dépenses des consommateurs se sont accrues pendant la majeure partie des sept dernières années, le nombre d'emplois dans le commerce de gros et le commerce de détail a poursuivi sa montée. En 2003, le nombre d'emplois dans le secteur du commerce se situait en moyenne à 2,5 millions, en hausse de 31 000 par rapport à l'année précédente. La plus grande part des gains réali-

sés sont le résultat de la progression du nombre d'emplois dans les magasins d'alimentation.

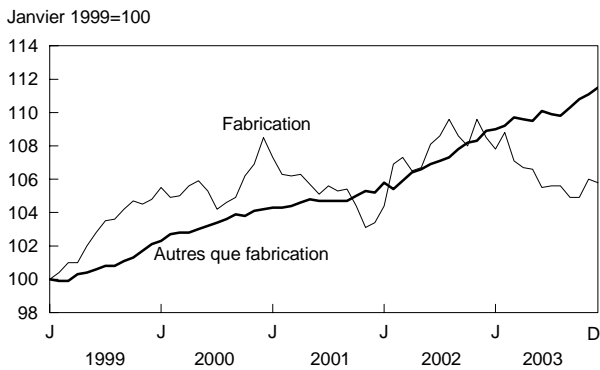
La production réduite des usines de véhicules automobiles et la faiblesse persistante du secteur de la technologie de pointe ont affaibli la fabrication

La hausse du dollar canadien, qui a rendu les produits canadiens plus dispendieux auprès des consommateurs américains, de même que le repli touchant les ventes de véhicules automobiles et la technologie de pointe, ont ébranlé le secteur de la fabrication en 2003. Le nombre d'emplois dans ce secteur a diminué de 32 000 par rapport au niveau moyen de l'année précédente. La faiblesse s'est concentrée dans le domaine des ordinateurs et des produits électroniques ainsi que dans celui du matériel de transport.

Le déclin de l'emploi dans le secteur de la fabrication a eu des répercussions importantes sur la tendance globale de l'emploi. En fait, l'emploi dans les secteurs autres que celui de la fabrication s'est accru de 2,9 %, soit à un rythme semblable à celui de l'année précédente (graphique E).

Les livraisons des usines canadiennes ont fléchi pendant la majeure partie de 2003, provoquant des pertes généralisées dans le secteur de la fabrication. Dans l'ensemble, de janvier à octobre, les livraisons ont été en baisse de 0,4 % par rapport à la même période l'année précédente. Une diminution modeste au chapitre du matériel de transport (-4,4 %) a été à l'origine de la tendance. Au cours des 10 premiers mois de 2003, les ventes cumulatives de véhicules automobiles neufs au Canada étaient

Graphique E : L'emploi dans les secteurs autres que la fabrication a progressé de façon soutenue en 2003.



inférieures de 4,2 % au niveau observé pour la même période en 2002, une année pendant laquelle les ventes avaient connu une hausse sans précédent de 8,5 %. La baisse de la demande intérieure quant aux véhicules automobiles n'explique pas à elle seule la faiblesse du secteur de la fabrication de véhicules automobiles et de pièces au Canada, puisque la majorité des produits sont destinés à l'exportation. De janvier à octobre, l'exportation de véhicules automobiles et de pièces était en baisse de presque 10 % par rapport à la même période un an auparavant.

Le recul s'est également poursuivi en ce qui concerne les livraisons d'ordinateurs et de produits électroniques, celles-ci ayant chuté de 14,3 % au cours des 10 premiers mois de 2003. La valeur des livraisons d'ordinateurs et de produits électroniques correspondait à la moitié du niveau de 2000, année au cours de laquelle la production dans le secteur de la technologie de pointe avait atteint un sommet.

Certains signes encourageants à la fin de l'année

Le regain marquant de la croissance économique aux États-Unis à la fin de 2003 a contribué à contrebalancer les effets négatifs de la hausse rapide du dollar canadien. Au troisième trimestre, le produit intérieur brut des États-Unis a fait un bond annualisé de 8,2 %. D'autres marchés internationaux semblent être sur la bonne voie pour contribuer à la croissance économique du Canada. L'indicateur avancé composite pro-

duit par l'Organisation de coopération et de développement économiques laisse entrevoir une reprise de modérée à forte. Il laisse présager une accélération continue du rendement aux États-Unis et une amélioration de la situation dans la zone de l'euro, particulièrement en Allemagne et en France¹. Au Canada, l'indicateur avancé a nettement augmenté au cours du dernier trimestre de 2003, grimpant de 0,8 % en décembre.

Le secteur de la fabrication a eu des répercussions sur les jeunes travailleurs et ceux d'âge moyen

Les jeunes travailleurs et les travailleurs d'âge moyen (de 25 à 54 ans) ont été les plus touchés par l'effondrement du secteur de la fabrication. En moyenne, en 2003, le nombre de jeunes travaillant dans ce secteur a diminué de 15 000 et le nombre de travailleurs d'âge moyen, de 26 000.

Néanmoins, l'emploi s'est amélioré pour les principaux groupes d'âge selon le sexe (tableau 2). La hausse la plus importante a touché les personnes de 55 ans et plus, en partie parce que la génération du baby-boom commence maintenant à rejoindre les rangs de ce groupe d'âge. Le taux de croissance annuel moyen pour ce groupe a été de 10,7 % en 2003, et l'augmentation a été répartie entre les hommes et les femmes. Dans le cas des femmes de ce groupe d'âge, la composante la plus importante de la hausse a été la progression du nombre d'emplois dans le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale. Dans le cas des hommes du même groupe, les gains se sont produits dans les secteurs de l'enseignement, de la construction et de l'immobilier.

Les travailleurs plus âgés ont mené l'offensive pour une troisième année consécutive sur le marché du travail en 2003 (graphique F). L'âge médian de retraite au Canada en 2003 était de presque 62 ans, quelque peu en hausse par rapport aux creux des années 1997 à 1999, période durant laquelle il avait atteint à peine 61 ans.

Parmi les travailleurs d'âge moyen, les femmes ont été les principales bénéficiaires du recrutement dans le secteur public. En moyenne, l'emploi en 2003 chez les femmes d'âge moyen a connu une hausse de 59 000 (1,1 %) par rapport à l'année précédente. Plus des trois quarts de cette augmentation ont touché le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale (25 000 ou 2,4 %), ainsi que les administrations publiques (19 000 ou 6,4 %).

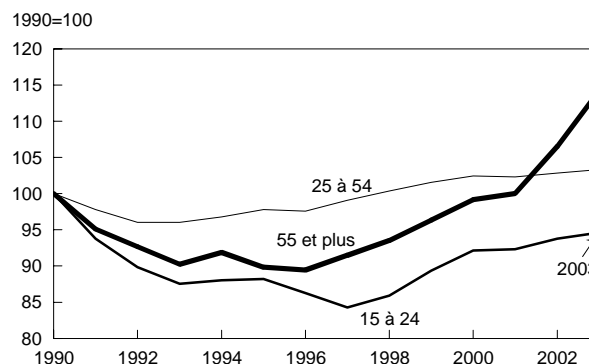
Tableau 2 : Certaines estimations du marché du travail pour les principaux groupes d'âge selon le sexe

	Moyenne en 2003	Variation par rapport à 2002	
	En milliers		%
Emploi	15 746,0	334,2	2,2
Hommes	8 406,7	144,7	1,8
15 à 24 ans	1 220,1	10,9	0,9
25 à 54 ans	6 038,2	45,5	0,8
55 ans et plus	1 148,4	88,2	8,3
Femmes	7 339,3	189,5	2,7
15 à 24 ans	1 186,8	29,0	2,5
25 à 54 ans	5 337,5	58,9	1,1
55 ans et plus	815,0	101,6	14,2
Chômage	1 300,9	23,3	1,8
Hommes	729,2	1,4	0,2
15 à 24 ans	225,4	6,4	2,9
25 à 54 ans	426,4	-15,1	-3,4
55 ans et plus	77,5	10,1	15,0
Femmes	571,6	21,8	4,0
15 à 24 ans	159,6	4,4	2,8
25 à 54 ans	365,5	13,0	3,7
55 ans et plus	46,5	4,4	10,5
		Points de %	
Taux de chômage	7,6		-0,1
Hommes	8,0		-0,1
15 à 24 ans	15,6		0,3
25 à 54 ans	6,6		-0,3
55 ans et plus	6,3		0,3
Femmes	7,2		0,1
15 à 24 ans	11,9		0,1
25 à 54 ans	6,4		0,1
55 ans et plus	5,4		-0,2

Source : Enquête sur la population active

L'emploi chez les hommes d'âge moyen s'est également accentué en 2003, principalement en raison de l'essor dans le secteur de la construction. Dans l'ensemble, le nombre d'emplois chez les hommes d'âge moyen a crû de 46 000 (0,8 %), propulsé par un gain de 21 000 dans la construction.

Même si l'emploi chez les jeunes a diminué presque tout au long de l'année, le niveau moyen d'emploi dans ce groupe est demeuré élevé. Le nombre moyen d'emplois chez les jeunes en 2003 se situait à 2,4 millions, soit 40 000 ou 1,7 % de plus que l'année précédente. L'emploi dans les domaines du commerce de détail et du commerce de gros a été plus élevé pour les jeunes en 2003 que l'année précédente.

Graphique F : Le taux d'emploi a fait un bond prodigieux chez les personnes de 55 ans et plus en 2003.

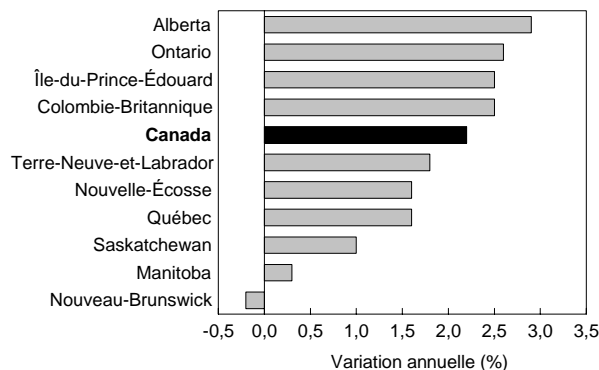
Source : Enquête sur la population active

Les plus fortes hausses de l'emploi en Alberta

L'Alberta connaît une forte progression de l'emploi depuis plus d'une décennie. En 2003, l'emploi a encore augmenté de 48 000 (2,9 %) par rapport à l'année précédente (graphique G), en raison d'un recrutement plus important dans le secteur pétrolier et dans celui du commerce de détail et de gros. Le taux de chômage pour l'année s'est établi à 5,1 % en Alberta, en baisse de 0,2 point de pourcentage par rapport à l'année précédente. L'emploi a crû pour tous les groupes d'âge en 2003.

La moitié de la croissance des emplois liés aux ressources naturelles s'est produite en Alberta. Dans cette province, le nombre d'emplois dans le secteur pétrolier était en hausse de 9000 comparativement à un an plus tôt. Selon la Canadian Association of Oilwell Drilling Contractors, les activités de forage se sont nettement accrues au Canada en 2003, les prospecteurs de pétrole et de gaz ayant foré un nombre record de puits.

En Alberta, la part de la population en âge de travailler qui était occupée a atteint 70,2 % en décembre, soit le taux d'emploi le plus élevé jamais enregistré par une province. Calgary et Edmonton ont toutes deux affiché un taux d'emploi très élevé. À Calgary, le taux moyen s'est établi à 71,5 % et il était le plus élevé de

Graphique G : L'Alberta a affiché la plus forte croissance de l'emploi en 2003.


Source : Enquête sur la population active

toutes les grandes villes au Canada, alors qu'à Edmonton il a atteint 68,5 %, correspondant ainsi au troisième taux en importance au pays. En 2003, la croissance de l'emploi a été robuste à Calgary (2,1 %) ainsi qu'à Edmonton (2,8 %).

Soutenu par les progrès réalisés à Vancouver, l'emploi a également augmenté en Colombie-Britannique en 2003. Dans cette province, le niveau moyen de l'emploi a dépassé de 50 000 (2,5 %) celui de 2002, Vancouver affichant d'ailleurs une hausse de 34 000 (3,2 %) emplois. Plusieurs branches d'activité ont fait du recrutement en 2003, principalement dans le secteur des services. Le taux de chômage en Colombie-Britannique s'est établi à 8,1 % en 2003, en baisse par rapport à 8,5 % l'année précédente.

L'emploi en Ontario a été plus élevé qu'en 2002. Malgré la faiblesse de l'emploi durant les mois d'été dans la région de Toronto, les gains enregistrés au début et à la fin de l'année ont fait en sorte que le nombre d'emplois a quand même grimpé de 160 000 (2,6 %) par rapport à l'année précédente. En 2003, le taux de chômage moyen s'est fixé à 7,0 %, ce qui ne représente qu'une légère baisse dans l'année.

Presque tout le recul observé dans le secteur de la fabrication est survenu en Ontario et au Québec. En Ontario, le secteur de la fabrication a employé un peu moins de 1,1 million de personnes, en baisse de 28 000 (-2,5 %) par rapport à 2002. Le repli s'est manifesté

principalement dans les domaines liés au matériel pour véhicules automobiles, à la production de métaux et à la fabrication d'ordinateurs.

Au Québec, la croissance de l'emploi, très forte en 2002, a ralenti. En moyenne, le nombre d'emplois a augmenté de 57 000 (1,6 %) par rapport à 2002, soit un peu moins de la moitié de la hausse enregistrée en 2002 (118 000 emplois ou 3,4 %). Les tendances de l'emploi se sont modifiées dans les deux plus importants secteurs d'activité de la province, c'est-à-dire la fabrication et le commerce. Après s'être accru de 13 000 en 2002, l'emploi dans le secteur de la fabrication a fléchi de 17 000 en 2003. Dans le secteur du commerce, après avoir bondi de 36 000 l'année précédente, l'emploi n'a progressé que de 11 000 en 2003.

Le taux d'activité des personnes au Québec, comme dans de nombreuses autres provinces, a encore atteint un niveau record, malgré une croissance plus lente de l'emploi. Étant donné le taux élevé de participation au marché du travail, le taux de chômage au Québec est passé à 9,1 % en 2003, en hausse d'un demi-point de pourcentage.

À l'Île-du-Prince-Édouard, l'emploi a augmenté de 2,5 % (1 700), soit à peu près au même rythme que durant les deux années précédentes. En 2003, le taux de chômage s'est établi en moyenne à 11,1 %, soit le taux le plus bas depuis 1980. Après avoir connu une montée pendant six ans, le taux d'emploi dans cette province a atteint un nouveau sommet en 2003, soit 60,8 %.

En Nouvelle-Écosse, l'emploi a progressé au début de l'année, s'est ensuite essoufflé au cours de l'été pour ne rebondir qu'à la fin de l'année. Au total, l'emploi a crû de 7 000 (1,6 %) dans l'année, suffisamment pour ramener le taux de chômage à 9,3 % (en baisse de 0,4 point de pourcentage) et pour faire monter le taux d'emploi à un nouveau sommet, soit 57,3 % (en hausse de 0,6 point).

L'emploi s'est accru à Terre-Neuve-et-Labrador pour une troisième année d'affilée. En 2003, il a augmenté de 4 000 (1,8 %) comparativement à l'année précédente. Plus faible qu'il y a 10 ans, le chômage demeure néanmoins élevé à Terre-Neuve-et-Labrador. Le taux s'est établi à 16,7 %, à peu près au même niveau que l'année précédente. La situation ayant trait au chômage à St. John's, où le taux s'est fixé à un niveau relativement faible de 9,6 %, différerait considérablement de celle dans les régions rurales de Terre-Neuve-et-Labrador, où il a atteint en moyenne 21,0 %.

La tendance de l'emploi n'a affiché aucune amélioration évidente en 2003 dans les autres provinces. Les niveaux moyens de l'emploi au Manitoba et en Saskatchewan ont été supérieurs à ceux de l'année précédente seulement parce que les hausses enregistrées en 2002 se sont maintenues dans ces provinces — il n'y a pas eu de création nette d'emplois en 2003.

Malgré l'absence de création d'emplois durant l'année, les taux d'emploi au Manitoba ainsi qu'en Saskatchewan sont demeurés élevés en 2003. Au Manitoba, la part de la population en âge de travailler qui était occupée s'est établie en moyenne à 65,5 % en 2003, soit au-dessus de la moyenne nationale et près du sommet de 65,6 % qu'a atteint cette province l'année précédente. En Saskatchewan, le taux d'emploi s'est fixé à 64,4 %, soit le niveau le plus élevé que l'on ait enregistré. Le chômage est demeuré faible dans les deux provinces en 2003.

Le Nouveau-Brunswick est la seule province où l'emploi a marqué un repli en 2003. À la suite d'une croissance de 3,3 % en 2002, l'emploi s'est atténué de 0,2 %. Cela a entraîné une légère augmentation de 0,2 point du taux de chômage, qui est passé à 10,6 %. Le niveau d'emploi dans le secteur de l'hébergement et de la restauration a chuté de 4 000, la plus forte baisse enregistrée par une branche d'activité dans cette province.

Perspective

■ **Note**

1 Pour plus de renseignements sur l'indicateur avancé de l'OCDE : www.oecd.org/document/56/0,2340,en_2649_34349_21258744_1_1_1_1,00.html (consulté le 16 janvier 2004).

Connaissance des régimes de retraite

René Morissette et Xuelin Zhang

OUTRE LEUR SALAIRE, de nombreux employés reçoivent des prestations au titre de régimes de soins dentaires, d'assurance-vie et d'assurance médicale complémentaire. Les régimes de retraite parrainés par l'employeur — régimes de pension agréés (RPA), REER collectifs et régimes à participation différée aux bénéficiaires — sont aussi une composante clé de la rémunération totale.

Au milieu des années 1990, les entreprises semblaient remplacer les régimes de pension agréés à prestations déterminées par des régimes à cotisations déterminées — particulièrement les REER collectifs — parce que les RPA étaient plus coûteux à administrer et assujettis à une réglementation considérable. Si une étude subséquente a révélé que les régimes à prestations déterminées n'ont pas disparu comme on le prétendait (Frenken, 1996), la popularité croissante des REER collectifs offre aux employés une plus grande variété de régimes de retraite parrainés par l'employeur que dans le passé.

Cependant, tous les employés sont-ils en mesure de faire la distinction entre un RPA et un REER collectif? Combien croient qu'ils ont un RPA alors que leur employeur n'en offre pas un? Combien croient, à tort, qu'ils ont un REER collectif? Surtout, combien pensent qu'ils ont au moins l'un ou l'autre alors qu'en réalité ils n'ont ni l'un ni l'autre?

Il est d'importance capitale pour l'employé de disposer de renseignements exacts sur le régime de retraite parrainé par l'employeur lorsqu'il s'agit de décider du moment où il prendra sa retraite, du rôle que jouera son épargne personnelle et de la répartition des placements sûrs et à risque dans son portefeuille. Ces renseignements sont d'autant plus importants puisque,

René Morissette et Xuelin Zhang sont au service de la Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail. On peut joindre René Morissette au (613) 951-3608 et Xuelin Zhang au (613) 951-4295, ou bien l'un ou l'autre à perspective@statcan.ca.

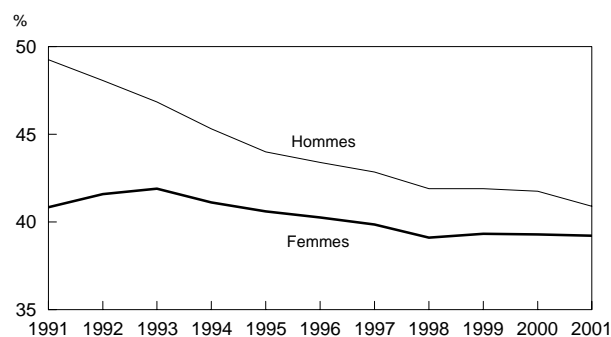
contrairement à de nombreux RPA, les REER collectifs exigent que les travailleurs décident s'ils veulent ou non y participer et que, dans l'affirmative, ils déterminent le montant de leur cotisation.

À l'aide de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE), le présent article examine d'abord les tendances en matière de protection offerte par les RPA au cours des dix dernières années et fournit des estimations des travailleurs participant à un REER collectif (voir *Source des données*). Il se penche ensuite sur les employés permanents à temps plein du secteur privé pour établir dans quelle mesure ces derniers comprennent la protection offerte par un régime de retraite parrainé par l'employeur en 2001¹.

Les tendances en matière de protection RPA

Au Canada, les régimes de retraite les plus souvent offerts par les employeurs sont les régimes de pension agréés (RPA), les régimes enregistrés d'épargne-retraite collectifs (REER collectifs) et les régimes à participation différée aux bénéficiaires (RPDB). Les régimes de

Graphique A : Après avoir diminué au cours de la plupart des années 1990, la couverture des RPA s'est stabilisée.



Source : Enquête sur les régimes de pension au Canada

pension agréés sont de loin ceux qui comptent le plus grand nombre de participants. Selon les données limitées disponibles sur les RPDB, le nombre de travailleurs participant à ces régimes est relativement faible : seulement 350 000 en 1993, contre 5,2 millions de participants à des RPA (Frenken, 1995)².

Selon l'Enquête sur les régimes de pension au Canada, à la fin de 2001, environ 5,5 millions d'employés — soit 40 % de l'ensemble, y compris ceux du secteur public — avaient un RPA au travail (graphique A). Ce pourcentage est inférieur aux 45 % enregistrés en 1991³. Chez les hommes, le taux a baissé de 8 points de pourcentage pour s'établir à 41 %; chez les femmes, la baisse a été beaucoup plus faible, le taux passant de 41 % à 39 %.

Ces chiffres masquent des tendances divergentes chez les femmes plus jeunes (de 25 à 34 ans) et les femmes d'âge intermédiaire (de 35 à 54 ans). Entre le milieu des années 1980 et la fin des années 1990, la protection offerte par les RPA a augmenté chez les femmes d'âge intermédiaire mais diminué chez les femmes plus jeunes (Morissette et Drolet, 2001). Par contre, le pourcentage a diminué dans le cas tant des hommes plus jeunes que des hommes d'âge intermédiaire.

Les REER collectifs

Bien que des données non scientifiques laissent supposer que les REER collectifs jouissent d'un engouement croissant, il est difficile d'obtenir des renseignements sur la participation des employés à partir des données d'enquête puisque de nombreux travailleurs ne semblent pas bien comprendre ce qu'est un REER collectif.

En 2001, 2,1 millions d'employés du secteur privé ont déclaré participer à un REER collectif au travail (tableau 1). Toutefois, un demi-million étaient employés par des entreprises n'offrant pas de REER collectif. Seulement 1,6 million d'employés, représentant 14 % de l'effectif du secteur privé, ont déclaré avoir un REER collectif et travaillaient dans des entreprises offrant un REER collectif au moins à certains de leurs employés⁴.

Chez les travailleurs ayant déclaré avoir un REER collectif mais qui travaillaient dans des entreprises n'offrant pas un tel régime, un bon deux tiers avaient un employeur qui offrait un RPA au moins à une partie de son effectif. Cela laisse supposer que de nombreux travailleurs confondent les REER collectifs avec les RPA⁵. Il est peu probable que cette divergence tienne à ce que les employeurs ne déclarent pas un REER collectif même lorsqu'ils en offrent un, et ce, pour plusieurs raisons. En premier lieu, les employeurs doivent négocier les frais d'administration et le rendement des placements avec les institutions financières lorsqu'ils parrainent des REER collectifs. En deuxième lieu, les cotisations des employés doivent être retenues automatiquement sur la paye. En troisième lieu, les cotisations de l'employeur au REER collectif sont traitées comme des gains et sont par conséquent visées par toutes les retenues sur la paye. Pris ensemble, ces facteurs laissent fortement supposer que les employeurs qui offrent des REER collectifs en sont pleinement conscients⁶.

En outre, les employeurs connaissent probablement bien la distinction entre RPA et REER collectifs. En premier lieu, contrairement aux REER collectifs, les RPA sont assujettis à la législation réglementaire fédérale ou provinciale. En deuxième lieu, les employeurs

Tableau 1 : Employés déclarant un régime de retraite au travail

	en milliers	%
Employés du secteur privé	11 605	...
Déclarant participer à un REER collectif	2 079	100,0
Dans des entreprises offrant des REER collectifs à certains employés	1 570	75,5
Dans des entreprises n'offrant aucun REER collectif	509	24,5
Offrant des RPA à tous les employés permanents à temps plein	327	15,7
Offrant des RPA à certains employés	20	1,0
N'offrant pas de RPA	162	7,8
Déclarant participer à un RPA	4 440	100,0
Dans des entreprises offrant des RPA collectifs à certains employés	3 707	83,5
Dans des entreprises offrant aucun RPA	732	16,5
Offrant des REER collectifs à tous les employés permanents à temps plein	364	8,2
Offrant des REER collectifs à certains employés	45	1,0
N'offrant aucun REER collectif	323	7,3

Source : Enquête sur le milieu de travail et les employés, 2001

Source des données

L'échantillon de 17 061 employés permanents à temps plein du secteur privé utilisé dans la présente étude a été tiré de l'échantillon de l'**Enquête de 2001 sur le milieu de travail et les employés** (EMTE). L'EMTE comporte deux volets : un volet *employeur* et un volet *employé*. Les employeurs sont échantillonnés selon l'emplacement physique, soit l'unité statistique qui se rapproche le plus du concept de milieu de travail dans lequel les activités de l'employeur et de l'employé peuvent être reliées. Les employés sont ensuite échantillonnés à chaque emplacement à partir de listes fournies par l'employeur. L'EMTE couvre toutes les branches d'activité, sauf l'agriculture, la pêche, la chasse, le piégeage et l'administration publique.

On a demandé aux employés si leur employeur offrait des avantages non salariaux comme une pension, une assurance-vie ou un régime de soins dentaires. Ceux qui ont répondu « oui » ont été priés de dire s'ils participaient à un régime de pension parrainé par l'employeur. La question précisait que cela n'incluait pas de RPC/RRQ ou un REER collectif. La question suivante leur demandait spécifiquement s'ils participaient à un REER collectif.

On a demandé aux employeurs s'ils offraient des avantages non salariaux — de santé, de rémunération, ou de pension. Les exemples donnés pour les avantages de pension étaient des régimes de pension et des REER collectifs. On leur a ensuite soumis une liste d'avantages salariaux et demandé d'indiquer lesquels n'étaient pas offerts, lesquels étaient offerts à tous, lesquels étaient offerts au personnel opérationnel non syndiqué et lesquels étaient offerts au personnel opérationnel syndiqué.

doivent payer pour les services d'actuariat pour les RPA à prestations déterminées. En troisième lieu, les cotisations de l'employeur au RPA ne sont pas considérées comme faisant partie des gains de l'employé et ne sont donc pas assujetties aux charges sociales (voir les *Caractéristiques des RPA et des REER collectifs*).

Connaissance qu'ont les travailleurs des régimes de retraite

À la condition d'avoir un régime de retraite, qu'il s'agisse d'un RPA ou d'un REER collectif, les travailleurs ne subiront probablement pas de conséquences graves dans la mesure où ils en connaissent bien les dispositions. Les travailleurs qui croient avoir un RPA ou un REER collectif et dont l'employeur n'offre ni l'un ni l'autre pourraient se trouver dans une situation plus inquiétante.

En 2001, environ la moitié des employés permanents à temps plein du secteur privé ont déclaré avoir un RPA ou un REER collectif (tableau 2). Toutefois, 8 % d'entre eux travaillaient pour des entreprises qui n'offraient ni l'un ni l'autre. Ainsi, 4 % des employés

Tableau 2 : Travailleurs déclarant au moins un régime de retraite

	Total	Aucun régime à l'entreprise
		%
Ensemble des deux sexes	51,1	8,2
Hommes	52,0	9,0
Femmes	50,0	7,2
Âge		
Moins de 25 ans	22,3	17,5
25 à 34 ans	46,0	11,1
35 à 44 ans	50,4	9,1
45 à 54 ans	63,3	5,5
55 ans et plus	55,6	5,0
Ancienneté		
Moins de 2 ans	26,8	19,0
2 à 5 ans	42,2	11,8
5 à 10 ans	53,2	7,5
10 à 20 ans	64,8	6,5
20 ans et plus	76,6	2,2
Scolarité		
Secondaire ou moins	39,4	10,7
Quelques études postsecondaires	49,6	12,1
Certificat/diplôme postsecondaire	55,1	7,8
Diplôme universitaire	64,7	2,8
Statut en matière d'immigration		
Natifs du Canada	51,6	7,2
Arrivés en 1991 ou après	32,9	26,7
Arrivés avant 1991	54,2	9,2
Appartenance syndicale		
Non membres	40,8	12,3
Membres	77,6	2,7
Région		
Provinces de l'Atlantique	54,4	4,0
Québec	46,9	7,7
Ontario	53,9	8,7
Manitoba	60,6	5,9
Saskatchewan	56,9	3,9
Alberta	44,3	7,0
Colombie-Britannique	47,9	11,7
Caractéristiques de l'employeur		
Emplacement unique	38,1	15,2
Emplacements multiples	70,5	2,4
1 à 19 employés	21,2	29,2
20 à 99 employés	44,7	14,5
100 à 499 employés	64,7	3,6
500 employés et plus	85,4	0,4
Fabrication	52,3	8,2
Autres biens	44,4	12,4
Finances et assurances, communication et autres services publics	72,8	0,7
Transport, entreposage, commerce de gros et de détail et services aux consommateurs	35,6	17,4
Autres services*	60,5	4,8

Source : Enquête sur le milieu de travail et les employés, 2001

* immobiliers et de location, services aux entreprises, enseignement et soins de santé, industries culturelles et de l'information.

permanents à temps plein du secteur privé (390 000) croyaient avoir un régime de retraite alors qu'ils n'en avaient pas.

Les employés travaillant dans une entreprise depuis peu de temps et ne connaissant pas bien les avantages sociaux offerts peuvent être moins bien renseignés sur leurs régimes de retraite que les employés ayant plus d'ancienneté. Cela explique probablement pourquoi près de 20 % des employés ayant moins de deux ans d'ancienneté qui ont déclaré avoir au moins un régime de retraite travaillaient pour des entreprises qui n'ont pas déclaré offrir de régime de retraite. Dans le cas des employés ayant dix ans d'ancienneté ou plus, toutefois, il ne s'agit que de 7 % tout au plus. D'ailleurs, le peu d'années d'ancienneté explique pourquoi les jeunes travailleurs semblent moins bien informés de leur régime de retraite que leurs homologues plus âgés⁷.

Les diplômés d'université, les travailleurs syndiqués, les travailleurs des grands établissements et ceux employés dans les finances, les assurances, les communications et les autres services publics semblent être mieux renseignés que les autres travailleurs. Parmi ceux ayant déclaré avoir un régime de retraite, 3 % tout au plus travaillaient dans des entreprises qui n'offraient ni un RPA ni un REER collectif.

Les nouveaux immigrants

Parmi le tiers des nouveaux immigrants (ceux arrivés en 1991 ou après) qui ont déclaré participer à un RPA ou à un REER collectif au travail, 27 % travaillaient pour un employeur n'offrant pas de régime de retraite. Ainsi, 9 % de tous les nouveaux immigrants ont déclaré, contrairement à leur employeur, avoir au moins un régime de retraite, proportion qui est le double de celle observée chez les travailleurs nés au Canada.

Pourquoi les nouveaux immigrants sont-ils moins bien renseignés sur leurs régimes de retraite? On peut éliminer comme explication les différences entre niveaux de scolarité, puisque les nouveaux immigrants sont plus instruits que leurs homologues nés au Canada (tableau 3). Une partie de l'écart s'explique peut-être par le niveau plus bas d'ancienneté et la sous-représentation dans les grands établissements (comptant 500 employés ou plus) ainsi que dans les emplois syndiqués, où le nombre de travailleurs mal renseignés semble être minime. Toutefois, même après correction pour tenir compte de ces différences et d'autres facteurs, au moins 70 % de l'écart entre les nouveaux immigrants et les travailleurs nés au Canada subsistent⁸.

Tableau 3 : Quelques caractéristiques des travailleurs* immigrants et de ceux nés au Canada

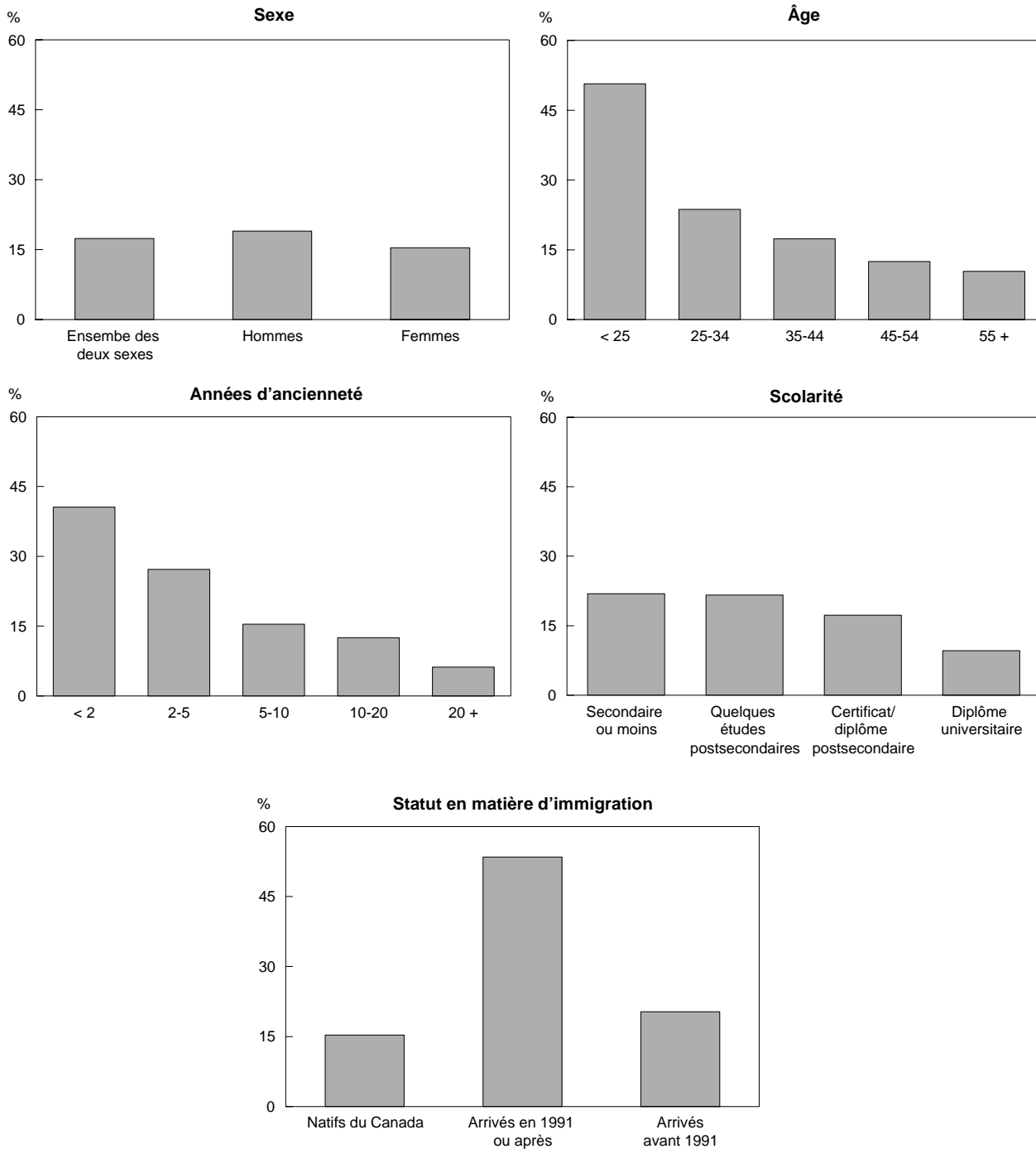
	Nés au Canada	Arrivés en 1991 ou après	Arrivés avant 1991
	%		
Scolarité			
Secondaire ou moins	30,5	23,1	26,2
Quelques études postsecondaires	24,9	15,9	20,9
Certificat/diplôme postsecondaire	26,2	28,5	31,3
Diplôme universitaire	18,4	32,6	21,6
Taille de l'établissement			
1 à 19 employés	28,7	33,2	26,0
20 à 99 employés	30,1	33,7	28,0
100 à 499 employés	18,2	21,5	21,1
500 employés et plus	23,1	11,5	24,9
Moins de 2 ans d'ancienneté	19,8	40,1	13,0
Travailleurs syndiqués	29,1	9,7	28,2

Source : Enquête sur le milieu de travail et les employés, 2001
* Employés permanents à temps plein.

Qu'est-ce qui explique l'écart qui reste? Malgré leur niveau de scolarité relativement élevé, les nouveaux immigrants ont peut-être une connaissance imparfaite des institutions du marché du travail au Canada. Par exemple, comme ils cotisent, au moyen de retenues salariales, au Régime de pensions du Canada ou au Régime de rentes du Québec (RPC/RRQ), certains peuvent penser que ces régimes de retraite sont parrainés par l'employeur. Les données confirment cette hypothèse. Parmi les nouveaux immigrants qui déclarent avoir un RPA au travail, un bon 53 % travaillent dans des entreprises qui n'offrent pas de RPA (graphique B). Pour les travailleurs nés au Canada et les immigrants plus âgés, les chiffres correspondants sont de 15 % et 20 %, respectivement.

Une question clé qui se pose est donc celle de savoir si les nouveaux immigrants ont des attentes réalistes quant à la fraction du revenu d'emploi que le RPC/RRQ remplacera à la retraite. Quels que soient les facteurs sous-jacents, la conséquence est que près d'un nouvel immigrant sur dix semble être sérieusement mal renseigné sur la couverture qu'offre un régime de retraite parrainé par l'employeur⁹.

Graphique B : Parmi les employés permanents à temps plein, les jeunes et les immigrants récents sont plus nombreux à déclarer erronément avoir un régime de retraite enregistré.



Source : Enquête sur le milieu de travail et les employés, 2001

Caractéristiques des RPA et des REER collectifs

Les cotisations de l'employeur à un RPA sont obligatoires, tandis que ses cotisations à un REER collectif sont facultatives.

Lorsque les employeurs offrent un RPA, ils sont tenus par la loi d'y cotiser. Par contre, ceux qui offrent un REER collectif peuvent choisir de ne pas y cotiser; toutefois, le concept de cotisations de l'employeur à un REER collectif n'est pas bien défini.

Un REER collectif est simplement un ensemble de comptes individuels établis par l'entremise de l'employeur. Celui-ci peut verser une certaine somme d'argent au régime pour chaque cotisant ou ne verser aucune cotisation et simplement recueillir les cotisations de l'employé au moyen de retenues salariales. Dans l'un et l'autre cas, l'employeur s'adresse à une institution financière (p. ex., une société de fonds mutuels) pour investir les fonds.

Puisque la Loi fédérale de l'impôt sur le revenu ne reconnaît que les cotisations versées par les employés, l'employeur cotise indirectement en augmentant la paye de l'employé puis en versant cette augmentation au REER collectif au moyen d'une retenue sur la paye. Le montant cotisé par l'employeur figure sur le feuillet T4 de l'employé comme revenu d'emploi. L'employé peut alors demander une déduction fiscale pour cette contribution.

Par exemple, supposons que l'employée A touche un salaire annuel de 40 000 \$ et se voit offrir la possibilité de cotiser 5 % de son salaire à un REER collectif auquel l'employeur cotise également 5 %. Si elle accepte, son salaire sera accru, de 40 000 \$ à 42 000 \$, puis la somme de 4 000 \$ sera retenue sur sa paye (cotisation de 2 000 \$ de l'employée, plus l'augmentation salariale de 2 000 \$) pour placement auprès d'une institution financière. L'employée A déclarera un revenu d'emploi de 42 000 \$ et demandera une déduction de 4 000 \$ dans sa déclaration de revenu.

Les travailleurs ayant le même revenu d'emploi auront la même possibilité de se préparer à la retraite.

À la condition que le revenu d'emploi indiqué sur le feuillet T4 soit le même, les travailleurs des entreprises qui offrent un REER collectif mais qui n'y cotisent pas auront la même possibilité de se préparer à la retraite que leurs homologues des entreprises qui cotisent à un REER collectif.

Comparons la situation de l'employée A à celle de l'employé B dont le salaire est de 42 000 \$ mais qui est employé dans une entreprise qui offre un REER collectif mais qui n'y cotise pas. Si l'employé B décide de verser 4 000 \$ dans ce REER collectif (le montant investi dans le compte de l'employée A), il peut déclarer le montant à titre de déduction fiscale en déclarant aussi un revenu d'emploi de 42 000 \$.

On peut appliquer le même raisonnement à l'employé C dont le salaire est également de 42 000 \$ mais qui est employé dans une entreprise qui n'offre pas de régime de retraite. L'employé C épargne 4 000 \$ par an dans un REER *individuel* et obtient le même taux de rendement que les employés A et B, qui ont des régimes collectifs. (Ce n'est pas toujours le cas puisque les employeurs peuvent parfois négocier de meilleurs taux de rendement avec les institutions financières.) La situation financière de l'employé C serait aussi bonne que celle des employés A et B.

Contrairement aux RPA à prestations déterminées, les REER collectifs ne garantissent pas aux travailleurs un certain niveau de revenu à la retraite.

Au début de 2000, dans le cas d'environ 85 % des travailleurs ayant un RPA, il s'agissait d'un régime à prestations déterminées. À moins que l'entreprise ne périclète, la plupart de ces RPA garantissent aux travailleurs un certain revenu de retraite, qui augmente habituellement à mesure qu'augmentent le nombre d'années de service et le taux de rémunération. Par contre, les REER collectifs, comme

les RPA à cotisations déterminées, fournissent un revenu de retraite qui dépend du taux de rendement sur le marché financier, lequel fluctue.

Par conséquent, à la condition d'avoir obtenu des taux de rendement élevés de leur épargne lorsqu'ils étaient sur le marché du travail, les travailleurs participant à des REER collectifs, comme ceux participant à des RPA à cotisations déterminées, pourraient toucher (mais pas nécessairement) un revenu de retraite plus élevé que les travailleurs participant à des RPA à prestations déterminées¹⁰. Par contre, ils pourraient avoir un revenu de retraite plus faible si le rendement des marchés financiers a été médiocre.

Le revenu de retraite des employés participant à des RPA à prestations déterminées pourrait aussi être incertain.

S'ils ne courent pas le même risque de placement que les travailleurs participant à des REER collectifs, les employés qui participent à des RPA à prestations déterminées et qui sont mis à pied ne sont jamais entièrement certains quant au niveau de revenu qu'ils toucheront à la retraite.

Les employés qui ont toujours travaillé pour le même employeur et qui ont des RPA à prestations déterminées savent d'avance quel sera leur revenu de retraite. Toutefois, s'ils sont mis à pied, leur revenu de retraite pourrait être inférieur à celui prévu si leurs prestations ne peuvent pas être transférées à un autre régime.

Pour illustrer ce cas, supposons que M. X travaille pour le même employeur pendant 35 ans et gagne 40 000 \$ par an pendant les premières 15 années et 80 000 \$ par an pendant les 20 dernières années. S'il participe à un RPA à prestations déterminées qui verse une prestation égale à 2 % par année de service, selon ses gains moyens durant ses cinq dernières années, M. X aura un revenu de retraite de 56 000 \$ par an.

Toutefois, si M. X est mis à pied après 15 ans et trouve immédiatement un nouvel emploi où il gagne 80 000 \$ par an et qu'il conserve pendant les 20 prochaines années, il aura un revenu de retraite de 44 000 \$ seulement si les prestations de son premier régime ne sont pas transférables. Il touchera des prestations totalisant 12 000 \$ de son premier RPA (0,02 x 15 x 40 000 \$) et 32 000 \$ de son deuxième RPA (0,02 x 20 x 80 000 \$)¹¹.

Dans le cas d'un REER collectif, l'employé qui quitte l'entreprise ne perd jamais les cotisations de l'employeur.

Avant le milieu des années 1980, les travailleurs participant à un RPA devaient bien réfléchir avant de quitter une entreprise. S'ils quittaient, ils n'auraient peut-être droit aux cotisations versées par leur employeur qu'à 45 ans et après dix ans de service. S'ils quittaient avant la fin de cette période (la période d'acquisition de droits), ils ne recevraient que leurs propres contributions, habituellement plus les intérêts. Certaines entreprises offraient, toutefois, de meilleures règles d'acquisition des droits.

Au milieu des années 1980 et au début des années 1990, les lois sur les pensions ont été modifiées de manière à ce que les employés qui changent d'emploi soient généralement admissibles aux cotisations de leur employeur après deux ans de service¹².

Dans le cas d'un REER collectif, l'employé ne perd jamais les cotisations versées par l'employeur. L'argent (les cotisations de l'employeur et de l'employé, plus le rendement des placements) peut être transféré à un REER individuel. La possibilité de recevoir les cotisations de l'employeur même après une courte période d'emploi dans l'entreprise (moins de deux ans) peut avoir un attrait particulier pour les travailleurs très mobiles.

Cette section s'inspire largement de l'étude de Cohen et Fitzgerald (2002), qui contient un excellent survol des divers programmes de retraite au Canada.

Conclusion

Étant donné la popularité croissante d'autres régimes de retraite, tels que les REER collectifs, il importe davantage de déterminer dans quelle mesure les employés savent qu'ils sont protégés par un type quelconque de régime de retraite au travail. Cela est d'autant plus important que les REER collectifs, contrairement à de nombreux RPA, exigent que les travailleurs décident s'ils veulent y participer ou non et que, dans l'affirmative, ils déterminent le montant de leur cotisation.

Contrairement à leurs employeurs, de nombreux travailleurs ne connaissent pas bien la distinction entre les RPA et les REER collectifs¹³.

Si 4 % seulement des employés permanents à temps plein du secteur privé ont déclaré participer à un RPA ou à un REER collectif alors qu'ils travaillaient dans une entreprise qui n'a déclaré offrir ni l'un ni l'autre, la proportion correspondante était deux fois plus élevée chez les immigrants arrivés au Canada en 1991 ou après. En fait, un nouvel immigrant sur quatre ayant déclaré participer à au moins un type de régime de retraite parrainé par l'employeur travaillait en réalité dans une entreprise qui n'offrait ni un RPA ni un REER collectif.

En 1999, environ le tiers des familles dont le soutien économique principal était âgé de 45 à 64 ans et travaillait encore n'avaient pas épargné suffisamment d'argent pour remplacer les deux tiers de leur revenu à la retraite (Statistique Canada, 2001). Bien qu'une épargne insuffisante puisse être attribuable à des contraintes sur le plan du revenu, l'idée fautive d'avoir un régime de retraite privé peut être également un facteur contributif. Pour régler ce problème, il importe de souligner les différences entre les RPA, les REER collectifs et le RPC/RRQ et de fournir aux travailleurs des renseignements exacts sur la protection et les caractéristiques de leurs régimes de retraite. On accroîtra ainsi la possibilité pour les employés de prendre des décisions éclairées concernant l'épargne, la consommation et la retraite.

Perspective

Notes

1 Pour les données recueillies aux États-Unis sur la connaissance qu'ont les travailleurs des dispositions des régimes de pension, voir Mitchell (1987) et Starr-McCluer et Sundén (1999).

2 Les régimes de retraite à participation différée aux bénéficiaires permettent aux employés de toucher une part des bénéfices de la société. Les cotisations de l'employeur, sous forme soit d'un pourcentage des bénéfices soit d'un montant en dollars fixe, sont versées dans un fonds. Un compte distinct est tenu pour chaque participant, auquel le revenu de placement est crédité et dont l'argent est versé au moment du décès, de la retraite ou de la cessation d'emploi de l'employé (Frenken, 1995, p. 10).

3 Tout au long de la décennie, la vaste majorité des participants à un RPA adhéraient à un régime à prestations déterminées, soit 89,8 % en 1991, contre 84,1 % en 2000.

4 Cela se compare favorablement à l'estimation calculée à partir du rapport de 1999 sur les régimes de pensions à cotisations déterminées dans la publication *Benefits Canada*, selon lequel 1,5 million de personnes adhéraient à pareils régimes. Le rapport était fondé sur les principales institutions financières offrant aux employeurs des régimes de pension à cotisations déterminées.

5 De même, des 732 000 travailleurs qui ont déclaré avoir un RPA mais qui travaillaient dans des entreprises n'offrant pas un tel régime, 56 % travaillaient dans des entreprises qui offraient un REER collectif à au moins une partie de leur effectif (tableau 1).

6 Dans le volet *employeur* de l'EMTE, le répondant principal est le gestionnaire des ressources humaines dans le cas d'un grand établissement, ou le propriétaire, dans le cas d'un petit établissement.

7 Les écarts entre groupes d'âge observés à la deuxième colonne du tableau 2 disparaissent dans un modèle logit où la probabilité qu'une personne travaillant dans une entreprise qui ne déclare offrir aucun régime de retraite — à la condition que les travailleurs déclarent avoir au moins un régime de retraite — est modélisée comme fonction de l'âge, de l'ancienneté, du niveau de scolarité, du sexe, du statut syndical, du statut d'immigrant, de la branche d'activité, de la taille de l'établissement et d'un indicateur d'entreprise à plusieurs établissements. Toutefois, les travailleurs ayant moins de deux ans d'ancienneté sont plus susceptibles d'être mal renseignés que ceux ayant dix ans d'ancienneté ou plus dans ce modèle.

8 Les écarts entre les nouveaux immigrants et les travailleurs nés au Canada, observés au tableau 2, sont examinés au moyen de deux modèles logit distincts (où l'ensemble de covariables est défini ci-dessus). Pour les travailleurs ayant déclaré avoir un régime de retraite, on suppose une probabilité initiale de classification erronée

de 7,2 % (celle observée pour les travailleurs nés au Canada). Alors, le fait d'être un nouvel immigrant augmente la probabilité d'une classification erronée de 14 points de pourcentage, soit 72 % de l'écart constaté dans les données brutes. Pour tous les travailleurs, on suppose une probabilité initiale de classification erronée de 3,7 % (celle observée pour les travailleurs nés au Canada). Alors, le fait d'être un nouvel immigrant augmente la probabilité d'une classification erronée de 4,3 points de pourcentage, soit 84 % de l'écart constaté dans les données brutes. L'effet marginal d'une covariable discrète k , ΔP_k , est évalué autour de la moyenne P de la variable dépendante au moyen de la formule suivante : $\Delta P_k = [1 + \exp(-x'b - b_k)]^{-1} - P$, où $x'b = \ln[P/(1-P)]$. Voir Gunderson, Kervin et Reid (1986, p. 267).

9 Les lois de réglementation fédérales et provinciales des pensions comprennent des règles de divulgation selon lesquelles les employeurs sont tenus de fournir à chaque membre du RPA un état annuel indiquant, entre autres, la durée de la participation au régime, le montant des cotisations de l'employé (le cas échéant), les estimations des prestations de retraite futures et les prestations actuelles à la cessation d'emploi, de décès ou éventuellement d'invalidité. Dans le cas des REER collectifs, les institutions financières produisent probablement aussi un rapport annuel remis à chaque participant qui montre la valeur marchande actuelle des placements et l'avoir du participant. Même si ces états identifient le régime, on peut présumer avec certitude que peu de participants les examinent et prennent note du type de régime dont il s'agit.

10 Cela est plus probable si les travailleurs participant aux RPA à prestations déterminées ont changé d'employeur durant leur carrière et n'ont pu transférer leurs actifs de retraite au RPA de leur nouvel employeur.

11 On suppose ici que la méthode de calcul des prestations est la même pour les deux RPA et que les prestations du premier RPA ne peuvent être transférées au deuxième RPA, ce qui est le cas de nombreux RPA à prestations déterminées offerts dans le secteur privé.

12 Selon les nouvelles règles, les droits sont acquis après deux années de participation au régime, mais seulement aux cotisations versées par l'employeur après la date d'entrée en vigueur des modifications. Dans le cas des employés qui ont adhéré à un RPA après l'entrée en vigueur de ces modifications, l'acquisition des droits s'applique à toutes les cotisations de l'employeur.

13 Il est possible que certains travailleurs aient déclaré ne pas avoir un REER collectif ou un RPA alors qu'ils travaillent dans une entreprise qui offre l'un ou l'autre de ces régimes, ou les deux. Comme la participation à un REER collectif est généralement facultative tandis que la participation à un RPA est parfois facultative et parfois obligatoire, nous n'avons pu, dans la présente étude, déterminer si pareilles réponses représentent une autre forme de classification erronée.

■ Documents consultés

COHEN, B. et B. FITZGERALD. *The pension puzzle*, John Wiley & Sons, Etobicoke, 2002.

FRENKEN, H. « Régimes de pension et REER : aide fiscale », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPB au catalogue, vol. 7, n° 4, Statistique Canada, Ottawa, hiver 1995, p. 9-14.

---. « Régimes de retraite : le vrai et le faux », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPB au catalogue, vol. 8, n° 2, Statistique Canada, Ottawa, été 1996, p. 25-28.

GUNDERSON, M., J. KERVIN et F. REID. « Logit estimates of strike incidence from Canadian contract data », *Journal of Labor Economics*, avril 1986, vol. 4, n° 2, p. 257-276.

MITCHELL, O. S. *Worker knowledge of pension provisions*, document de travail n° 2414, National Bureau of Economic Research, Cambridge (Massachusetts), 1987.

MORISSETTE, R. et M. DROLET. « Pension coverage and retirement savings of young and prime-aged workers in Canada: 1986-1997 », *Canadian Journal of Economics*, vol. 34, n° 1, février 2001, p. 100-119.

STARR-MCCLUER, M. et A. SUNDÉN. *Workers' knowledge of their pension coverage: A reevaluation*, Federal Reserve Board, série de débats sur les finances et l'économie, 1999, www.federalreserve.gov/pubs/feds/1999.

STATISTIQUE CANADA. *Les avoirs et les dettes des Canadiens : perspectives sur l'épargne au moyen des régimes de pension privés*, n° 13-596-XIF au catalogue, Ottawa, 2001.

RPC et RRQ : aperçu

Raj K. Chawla et Ted Wannell

LE RÉGIME DE PENSIONS DU CANADA (RPC) est entré en vigueur en janvier 1966 pour compléter le revenu de retraite des travailleurs canadiens et verser des prestations de survivant à leur décès¹. Presque toutes les personnes occupées sont tenues d'y cotiser.

Le RPC s'applique dans toutes les provinces et tous les territoires à l'exception du Québec, qui a choisi de gérer son propre régime, le Régime de rentes du Québec (RRQ). Toutefois, les deux régimes sont semblables et sont entièrement compatibles sous l'angle de la transférabilité. Leur administration est parfaitement coordonnée, et les prestations maximales admissibles pour la retraite, l'invalidité et les survivants de plus de 65 ans sont les mêmes.

Bien que presque tous les travailleurs canadiens participent soit au RPC ou au RRQ et que ces régimes constituent l'une des principales sources de revenu des personnes âgées, des malentendus persistent. Certaines personnes ignorent par exemple qu'elles doivent présenter une demande pour toucher des prestations, c'est-à-dire que celles-ci ne sont pas envoyées automatiquement lorsqu'on atteint un certain âge, lorsqu'on prend sa retraite ou lorsqu'on a une incapacité. De plus, des analystes financiers continuent de mettre en doute la solvabilité du RPC, et ce, même si l'actuaire en chef du Canada a garanti sa capacité de faire face aux obligations futures.

Présenté sous forme de questions et réponses, le présent article donne des renseignements de base sur le Régime de pensions du Canada et le Régime de rentes du Québec. Il met en évidence des changements récents qui ne sont peut-être pas bien compris (voir *Événements marquants liés au RPC et au RRQ*). Il permet

Raj K. Chawla et Ted Wannell sont au service de la Division de l'analyse des enquêtes auprès des ménages et sur le travail. On peut communiquer avec Raj Chawla au (613) 951-6901, Ted Wannell au (613) 951-3546, ou bien l'un ou l'autre à perspective@statcan.ca.

Événements marquants liés au RPC et au RRQ

1966 : Les régimes entrent en vigueur. Le gouvernement fédéral et neuf provinces s'entendent sur le RPC, tandis que le Québec choisit de mettre sur pied son propre régime.

1970 : La première prestation d'invalidité est versée.

1974 : Des rajustements annuels sont mis en place pour tenir compte de l'augmentation intégrale du coût de la vie, mesurée par l'Indice des prix à la consommation.

1975 : Les personnes de 65 à 70 ans ne sont plus obligées de prendre leur retraite avant de toucher des prestations du RPC. Le RRQ adopte la même mesure en 1977.

1976 : Alors que les régimes existent depuis 10 ans, des prestations intégrales de retraite sont payables. De 1967 à 1975, 10 % des prestations de retraite maximales potentielles ont été versés.

1978 : Le partage des droits à pension du RPC accumulés durant un mariage est permis dans l'éventualité d'un divorce ou d'une annulation.

1980 : L'emploi du conjoint dans une entreprise familiale non constituée en société est considéré comme un emploi ouvrant droit à pension si la rémunération est déduite en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu*.

1987 : Les personnes peuvent présenter une demande de prestations réduites à 60 ans ou de prestations augmentées entre 66 et 70 ans. De plus, le taux de cotisation commence à augmenter.

1988 : Les cotisations ne sont plus déductibles du revenu imposable. La déduction est remplacée par un crédit d'impôt non remboursable équivalant à 17 % des cotisations.

1998 : L'Office d'investissement du RPC est créé pour gérer les économies accumulées et les cotisations non utilisées pour payer les prestations ainsi que pour investir ces sommes.

1999 : Le RRQ verse des prestations au partenaire en union libre survivant (y compris les conjoints de même sexe). Le RPC adopte cette disposition en 2000.

Source : Anderson (2003)

également de souligner l'importance accrue qu'ont revêtue, au cours des dernières décennies, les prestations du RPC et du RRQ pour les personnes âgées ainsi que l'interaction de ces régimes avec d'autres programmes de soutien du revenu.

Qui est protégé?

Les régimes protègent toutes les personnes occupées de 18 à 69 ans dont les gains sont supérieurs à un minimum annuel (fixé à 3 500 dollars en 2003). Ne sont toutefois pas protégés les travailleurs agricoles migrants et les travailleurs d'entreprises connexes, les travailleurs occasionnels, les professeurs d'échange, les membres d'ordres religieux, les membres des Forces canadiennes et de la GRC, les personnes au service d'un gouvernement étranger et celles qui travaillent dans le système international de transport de même que les Indiens, selon la définition qu'en donne la *Loi sur les Indiens* (pour plus de renseignements, voir CCH Canadian, 1999).

Comment sont financés les régimes?

Les cotisations versées par les travailleurs et les employeurs constituent la principale source de financement des régimes. Lorsque les cotisations reçues excèdent les prestations, des actifs sont accumulés. Ainsi, au fil du temps, les revenus de placement tirés de ces actifs représentent une deuxième source de financement.

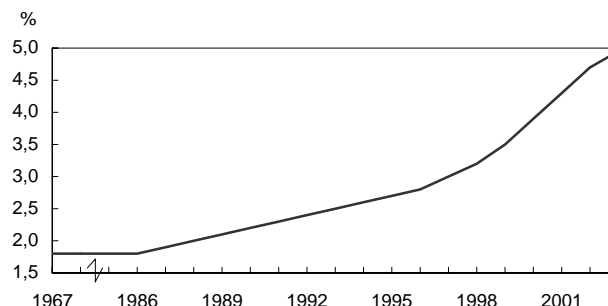
Comment sont calculées les cotisations?

En 2003, les employés versaient une cotisation correspondant à 4,95 % de tous leurs gains jusqu'à concurrence de 36 400 \$, soit une cotisation annuelle maximale de 1 801,80 \$. Les employeurs versent le même montant, de sorte que la cotisation totale équivaut à 9,9 % du maximum des gains cotisables. Puisque les travailleurs autonomes doivent assumer eux-mêmes la part de l'employé et celle de l'employeur, ils versent le montant total (soit 9,9 %, jusqu'à concurrence de 3 603,60 \$ en 2003).

Le taux de cotisation a-t-il augmenté?

Oui. En 1967, l'employé versait 1,8 % des gains cotisables annuels jusqu'à concurrence de 4 400 \$ (soit 79,20 \$), et l'employeur versait le même montant. Ce taux est demeuré en vigueur jusqu'en 1986. Pendant les 10 années suivantes, le taux a augmenté de 0,1 point de pourcentage par année, pour s'établir à 2,8 % en 1996 (graphique A). Des hausses plus importantes ont suivi. En 2003, le taux a atteint un nouveau sommet, soit 4,95 %, lequel devrait demeurer stable pendant quelques années.

Graphique A : Taux de cotisation de l'employé au RPC

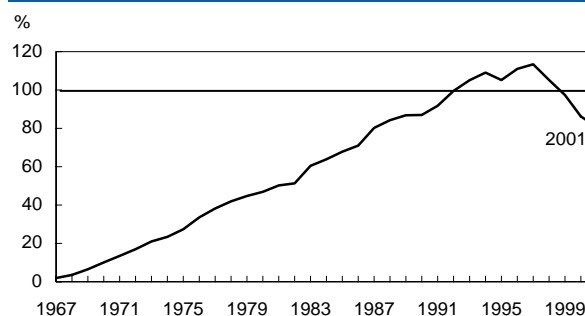


Source : DRHC, *Le livre sur les statistiques des PSR*, 2003

Pourquoi le taux de cotisation a-t-il augmenté?

Le RPC a été établi en fonction d'un mode de financement par répartition en supposant que les cotisations des travailleurs actuels plus les excédents investis au fil des ans suffiraient toujours à faire face aux obligations courantes en matière de prestations. Le système devait s'autofinancer, et il ne devait y avoir aucun apport des recettes générales des administrations fédérale ou provinciales. En raison des changements démographiques, de la majoration des prestations et de l'augmentation du nombre de prestations d'invalidité, les paiements ont excédé les cotisations au début des années 1990 (graphique B)². Les augmentations subséquentes du taux de cotisation ont entraîné de nouveaux excédents annuels en 1999.

Graphique B : Ratio dépenses-revenus lié au RPC et au RRQ, 1967 à 2001



Source : *Système de comptabilité nationale*

Le RPC affiche-t-il un excédent à l'heure actuelle?

Bien que le RPC accumule maintenant des excédents annuels, ces fonds seront ultimement nécessaires pour verser des prestations au nombre croissant de retraités. Depuis 1998, le régime fonctionne en mode de « financement au taux de régime permanent », ce qui signifie que le taux de cotisation doit être suffisamment élevé pour assurer la stabilité financière à long terme du régime sans recourir à d'autres augmentations du taux (DRHC, 2002). L'objectif de ces changements est de financer le régime collectivement de façon à ce qu'aucune personne ou aucune génération ne cotise de manière disproportionnée.

Comment les fonds sont-ils gérés?

À l'heure actuelle, deux composantes sous-tendent le RPC. Le Fonds de placement du RPC est constitué d'obligations à long terme des gouvernements émises avant 1998³. Depuis 1999, l'Office d'investissement du RPC gère les entrées nettes provenant des cotisations, les investissant dans les marchés financiers. La loi adoptée en avril 2003 se traduira par la fusion des deux composantes, alors que l'Office d'investissement du RPC gèrera le tout. Les actifs des deux composantes totalisaient 52 milliards de dollars (ou environ 2,5 années de prestations) en mars 2002.

Les fonds du RRQ sont gérés par la Caisse de dépôt et placement du Québec. La Caisse gère également les fonds d'autres déposants du secteur public et du secteur privé et les investit dans une vaste gamme de classes d'actifs.

Quelles sont les prestations offertes?

Le régime verse des prestations de retraite et d'invalidité aux participants ainsi que des prestations de survivant et de décès à leur famille.

Le montant des prestations de retraite est fondé sur 25 % des gains ouvrant droit à pension, rajustés en fonction de la croissance de la moyenne du maximum des gains annuels ouvrant droit à pension au cours des cinq années précédentes. Les prestations sont réduites si le participant choisit de les toucher avant 65 ans (il peut le faire dès 60 ans), et elles sont augmentées si elles sont touchées après cet âge (voir *Prestations du RPC et du RRQ*).

Les prestations d'invalidité sont versées aux participants qui sont dans l'impossibilité d'exercer un emploi rémunérateur en raison d'une incapacité physique ou mentale, confirmée par un rapport médical. Le montant des prestations combine un taux fixe et 75 % des pensions de retraite auxquelles a droit le prestataire.

Les prestations de survivant sont offertes au conjoint et aux enfants à charge⁴ du participant décédé qui a cotisé au régime pendant au moins 120 mois. Le montant des prestations est établi d'après les droits accumulés du participant et les caractéristiques des survivants. Ceux-ci peuvent également demander une prestation de décès, laquelle constitue un paiement forfaitaire (maximum de 2 500 \$ en 2003).

Les prestations ne sont pas versées automatiquement. Le retraité ou son conjoint, le survivant, le bénéficiaire ou la succession doit présenter une demande à Développement des ressources humaines Canada dans le cas du RPC ou à la Régie des rentes du Québec dans le cas du RRQ.

À combien s'élève le montant des prestations?

En juillet 2003, le montant maximal des prestations du RPC et du RRQ s'élevait à 801,25 \$ par mois pour les retraités, à 971,26 \$ (RPC) et 971,23 \$ (RRQ) pour les personnes ayant une incapacité et à 480,75 \$ pour les survivants de 65 ans et plus⁵. Ces montants ne s'appliquent toutefois qu'aux participants qui ont versé les cotisations maximales pendant toute la période de cotisation. Compte tenu des différents dossiers de cotisation, des choix de prestations et des profils démographiques, les niveaux du montant moyen des prestations sont quelque peu inférieurs et différent entre le RPC et le RRQ.

En juillet 2003, le montant moyen de la pension de retraite versée par le RPC s'élevait à 448,21 \$ (56 % du maximum), alors que le montant moyen de la prestation d'invalidité s'élevait à 792,55 \$ (82 % du maximum). Pour ce qui est du RRQ, les montants correspondants étaient de 370,99 \$ et de 789,92 \$, soit 46 % et 81 % des montants maximaux (tableau 1).

Combien de personnes touchent des prestations?

En juillet 2003, plus de quatre millions de personnes ont reçu 1,9 milliard de dollars en prestations. De ce nombre, 2,9 millions ont reçu des prestations de retraite, 924 000 ont reçu des prestations de survivant et 287 000, des prestations d'invalidité. Les pensions de retraite représentaient 71 % des paiements du RPC, tandis que les prestations de survivant et les prestations d'invalidité représentaient 14 % et 12 % respectivement.

La situation était presque la même quant au RRQ. Les trois principaux types de prestations correspondaient à 98 % du total : 70 % en ce qui concerne les pensions de retraite, 20 % dans le cas des prestations de survivant et 9 % pour ce qui est des prestations d'invalidité.

Prestations du RPC et du RRQ

Prestations de retraite

Dans le contexte du RPC et du RRQ, la pension de retraite équivaut à environ 25 % de la moyenne des gains ouvrant droit à pension, rajustée de façon à refléter la moyenne du maximum des gains ouvrant droit à pension des cinq dernières années.

Les prestations complètes sont payables à 65 ans, mais peuvent commencer dès 60 ans. Entre 60 et 65 ans, la pension est réduite de 0,5 % pour chaque mois (6 % par année) qui précède le 65^e anniversaire, et augmentée du même pourcentage pour chaque mois qui suit le 65^e anniversaire. Autrement dit, les cotisants pourraient décider de toucher 100 % de leurs prestations à 65 ans, 70 % à 60 ans ou 130 % à 70 ans. Ceux qui attendent après 70 ans n'ont pas droit à plus que l'augmentation de 30 %. Après 65 ans, les pensions de retraite peuvent être touchées peu importe les autres sources de revenu. Après 70 ans, aucune cotisation n'est faite au régime.

Les prestataires reçoivent le montant maximal à 65 ans à la condition qu'ils aient versé des cotisations maximales chaque année pendant la période de cotisation. De plus, les conjoints qui ont été en relation continue et qui ont été tous deux cotisants peuvent partager leur pension de retraite s'ils ont 60 ans ou plus. La partie partagée dépend de la durée de la cohabitation pendant leur période de cotisation et elle ne peut être supérieure à 50 %.

Prestations d'invalidité

Une personne est considérée invalide si elle est incapable d'occuper un emploi suffisamment rémunérateur en raison d'une incapacité physique ou mentale. La personne qui demande une pension d'invalidité doit présenter au ministre de Développement des ressources humaines Canada un rapport médical accompagné d'un état des gains. Elle doit aussi inclure des renseignements sur ses études, son emploi, sa profession et ses activités quotidiennes. Dans l'état actuel des choses, il faut avoir cotisé au régime pendant au moins quatre des six années précédentes pour être admissible aux prestations d'invalidité. Le montant mensuel de la prestation d'invalidité correspond à une somme déterminée plus 75 % de la pension de retraite du cotisant. Si la demande est approuvée, les paiements débutent dans le quatrième mois suivant le mois pendant lequel le cotisant est devenu invalide. Puisque ces prestations ne sont pas assimilées à des gains ouvrant droit à pension, les prestataires ne sont pas tenus de cotiser au RPC ou au RRQ.

Les prestations d'invalidité cessent dans le mois au cours duquel le prestataire n'est plus considéré invalide, à 65 ans (alors que la pension d'invalidité est remplacée par la pension de retraite) ou dans le mois au cours duquel le prestataire décède.

Les enfants des cotisants ayant une incapacité touchent également une pension si le cotisant est admissible.

Prestations de survivant

Des prestations sont payables au conjoint survivant et aux enfants à charge à condition que le cotisant décédé ait versé des cotisations pendant la période minimale requise, soit le tiers du temps entre ses 18 ans et la date de son décès (minimum de trois ans) ou 10 ans, selon la moindre des périodes. Le conjoint survivant de 65 ans ou plus qui n'a pas cotisé au régime peut recevoir 60 % de la pension de retraite du cotisant décédé. Entre 45 et 64 ans, un montant mensuel fixe plus 37,5 % de la pension de retraite du cotisant décédé est versé. Si la personne a moins de 45 ans, une réduction supplémentaire de 1/120 est appliquée pour chaque mois qui précède son 45^e anniversaire. Si le conjoint survivant a moins de 35 ans, qu'il n'est pas atteint d'une incapacité et qu'il n'a pas d'enfant à charge, aucune prestation n'est versée avant 65 ans. Si le conjoint survivant a droit à une pension d'invalidité et à une pension de survivant, le montant combiné ne peut pas être supérieur à la prestation maximale d'invalidité. Les paiements ne cessent pas en cas de remariage.

Prestations de décès

La prestation de décès est un montant forfaitaire versé au conjoint ou à la succession d'un cotisant décédé. Elle correspond à six fois la pension mensuelle du cotisant décédé, jusqu'à concurrence de 2 500 \$.

Une fois le montant des prestations établi, il est rajusté en janvier de chaque année selon le taux annuel d'inflation mesuré en fonction de la hausse de l'Indice des prix à la consommation du mois de septembre précédent.

Aux termes de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, les prestations du RPC et du RRQ sont imposables. Les cotisations étaient déductibles du revenu imposable avant 1988. Cette mesure a été remplacée par un crédit d'impôt non remboursable équivalant à 17 % des cotisations.

Parmi les 1,4 million de prestataires, 1,0 million ont reçu des prestations de retraite, et seulement 60 000 personnes ont touché des prestations d'invalidité.

Est-ce que plus de personnes touchent des prestations que dans le passé?

Oui. Comme le régime a été mis en œuvre graduellement, le nombre de prestataires a augmenté rapidement. Selon Développement des ressources humaines Canada, 5,4 millions de personnes ont touché des

prestations du RPC ou du RRQ en 2001, par rapport à 1,8 million en 1981. Le nombre a donc triplé en 20 ans. Les trois quarts de l'augmentation nette peuvent être attribuables au nombre croissant de personnes âgées et aux taux de perception plus élevés.

Selon l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 3,4 millions de familles, soit plus du quart (27 %) du total, ont touché des prestations du RPC ou du RRQ en 2001. En 1981, seulement 1,3 million de

Tableau 1 : Prestations versées par le RPC et le RRQ, juillet 2003

	Régime de pensions du Canada				Régime de rentes du Québec			
	Nombre*	Montant	Maximum	Moyenne	Nombre*	Montant	Maximum	Moyenne
		Millions (\$)	\$	\$		Millions (\$)	\$	\$
Retraite (à 65 ans)	2 931 200	1 313,8	801,25	448,21	1 034 800	383,9	801,25	370,99
Invalidité	287 300	227,7	971,26	792,55	59 500	47,0	971,23	789,92
Survivant (conjoints)	923 600	260,3	...	281,83	319 400	107,4	...	336,26
Moins de 65 ans	230 400	75,4	444,96	327,26	83 800	46,4	700,06**	553,70
65 ans et plus	693 200	184,9	480,75	266,73	235 600	61,0	480,75	258,91
Enfants de cotisants ayant une incapacité	94 400	21,4	186,71	226,69	7 400	0,6	59,28	81,08
Enfants de cotisants décédés	90 200	18,1	186,71	200,67	19 700	1,2	59,28	60,91
Décès	8 800	19,4	2 500,00	2 204,55	3 100	7,1	2 500,00	2 290,32
Total	4 335 500	1 860,7	...	429,18	1 443 800	547,2	...	379,00

Source : DRHC, programmes de la sécurité du revenu

* Certaines personnes peuvent recevoir plus d'un type de prestations.

** Si le survivant est âgé de 55 à 64 ans; 670,76 \$ s'il est âgé de 45 à 54 ans.

Administration du RPC et du RRQ

Le RPC fait l'objet d'un compte distinct du gouvernement du Canada où sont consignés les cotisations, les pensions de retraite et les autres prestations versées, les revenus tirés d'intérêts ainsi que d'autres dépenses administratives. Les cotisations sont perçues par l'Agence des douanes et du revenu du Canada, et les prestations sont établies et versées sur demande par Développement des ressources humaines Canada (DRHC). Les changements relatifs au taux de cotisation, au genre et au niveau de prestations, à la politique de placement ou à l'administration doivent faire l'objet d'une loi du Parlement. Les changements nécessitent l'accord d'au moins les deux tiers des provinces représentant au moins les deux tiers de la population.

En tant que coresponsables de l'administration du RPC, les ministres fédéral et provinciaux des Finances passent en revue la situation financière du régime tous les trois ans et recommandent des changements relatifs aux prestations ou aux cotisations. (La dernière rencontre remonte à décembre 2002.) Ils fondent leurs recommandations sur des facteurs comme les changements démographiques, la conjoncture économique et le rapport de l'actuaire en chef sur la santé financière du régime à court terme, à moyen terme et à long terme. Aux termes de la loi, ce rapport doit être produit tous les trois ans (dans l'année précédant l'examen ministériel du régime prescrit par la loi). L'investissement des cotisations annuelles inutilisées et les autres investissements accumulés sont administrés par l'Office d'investissement du RPC, organisme indépendant du gouvernement créé en 1998.

Le RRQ est administré par la Régie des rentes du Québec et ses fonds sont gérés par la Caisse de dépôt et placement du Québec, organisme indépendant du gouvernement. Le Québec participe à toutes les décisions touchant le RPC.

Règlement des différends

Le RPC prévoit des procédures d'appel pour résoudre les différends touchant les cotisations et les demandes de prestations. En cas de différends touchant les cotisations, les employés, les employeurs ou leurs représentants peuvent interjeter appel devant le ministre du Revenu. Si la décision du ministre n'est pas acceptable, la personne concernée peut, dans les 90 jours de la date de cette décision, porter son appel devant la Cour canadienne de l'impôt, dont la décision est finale et exécutoire (sous réserve d'un contrôle judiciaire par la Cour fédérale). De la même manière, les prestataires ou leurs représentants peuvent former un appel devant le ministre responsable de DRHC afin que soit examinée la demande de prestations. Si la décision du ministre est inacceptable, ils peuvent en appeler, dans les 90 jours, devant le Bureau du Commissaire des tribunaux de révision. Si, encore une fois, cette décision est inacceptable pour DRHC ou le demandeur, l'appel peut être porté devant la Commission d'appel des pensions, dont la décision est finale (sous réserve d'un contrôle judiciaire par la Cour fédérale).

familles en ont reçu (selon l'Enquête sur les finances des consommateurs). Au cours de la même période, les prestations totales versées par le RPC et le RRQ sont passées de 3 milliards à 26 milliards de dollars. Les prestataires ont reçu en moyenne 4 800 \$ en 2001, c'est-à-dire trois fois plus que leurs homologues en 1981 (avant ajustement en fonction de l'inflation).

Les prestations du RPC et du RRQ représentent-elles une plus grande part du revenu familial que dans le passé?

Oui. Les prestations du RPC et du RRQ représentaient 16 % du revenu familial en 2001 par rapport à 10 % en 1981, même si le revenu moyen des familles bénéficiaires a augmenté de 17 % (tableau 2)⁶.

Au cours de la même période de 20 ans, le revenu réel moyen des personnes âgées touchant des prestations du RPC ou du RRQ a crû de 22 %, passant de 35 700 \$ à 43 600 \$. En 2001, 17 cents par dollar de revenu étaient attribuables aux prestations du RPC ou du RRQ, comparativement à 11 cents en 1981. En outre, l'écart entre le revenu des personnes âgées et celui des familles dont le principal soutien économique avait moins de 55 ans s'est rétréci considérablement, chutant de 32 % en 1981 à 11 % en 2001 (tableau 3).

L'incidence sur le revenu familial devrait continuer à croître au fur et à mesure qu'un plus grand nombre de participants prennent leur retraite et sont admissibles au montant maximal ou presque et que le nombre de prestataires par famille augmente à la suite de la participation accrue des femmes au marché du travail.

Les prestations du RPC et du RRQ aident-elles les familles à se maintenir au-dessus du seuil de faible revenu?

Oui. En 1981, 42 % de toutes les familles bénéficiaires auraient glissé sous le seuil de faible revenu n'eût été des prestations du RPC ou du RRQ. En 2001, ce pourcentage de vulnérabilité atteignait 85 %.

Chez les familles âgées, un plus petit nombre touchant des prestations du RPC ou du RRQ avaient un faible revenu que celles qui n'en recevaient pas. Cependant, chez les familles qui ne comptaient pas de personnes âgées, la fréquence des familles à faible revenu était supérieure dans le cas de celles qui touchaient des prestations du RPC ou du RRQ.

Y a-t-il un lien entre le RPC ou le RRQ et la Sécurité de la vieillesse?

Non. Le Programme de la sécurité de la vieillesse (SV)⁷ est plus ancien que le RPC et le RRQ et constitue l'autre transfert gouvernemental principal aux familles âgées. Contrairement aux prestations de retraite du RPC et du RRQ, les prestations de SV sont fondées sur la notion de résidence plutôt que sur les cotisations antérieures. Le fait que les prestations de SV puissent être réduites pour les revenus plus élevés, tandis que les autres sources de revenu n'affectent pas les prestations de retraite du RPC et du RRQ, constitue une autre différence. Étant donné qu'un plus grand nombre de familles âgées sont devenues admissibles et que le montant moyen des prestations de retraite a augmenté, le RPC et le RRQ sont devenus les sources de revenu les plus importantes.

Tableau 2 : Familles touchant des prestations du RPC ou du RRQ

	1981			2001		
	Ensemble des familles	Touchant prestations du RPC ou RRQ	Prestations	Ensemble des familles	Touchant prestations du RPC ou RRQ	Prestations
	Milliers	Millions (\$)		Milliers	Millions (\$)	
Total	9 132,3	1 327,0	2 668,9	12 601,9	3 383,9	23 921,1
Âge du principal soutien économique						%
Moins de 55 ans	69,0	3,0	13,1	63,4	3,3	6,1
55 à 64 ans	14,0	13,1	13,6	14,8	33,2	16,7
65 ans et plus	17,0	62,4	73,2	21,8	91,1	77,2

Sources : Enquête sur les finances des consommateurs, 1982; Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 2002

Sources des données et définitions

Le livre sur les statistiques des PSR, 2003 de DRHC et le Rapport annuel du Régime de pensions du Canada, 2001-2002; Agence des douanes et du revenu du Canada pour l'année civile 2001; base de données CANSIM de Statistique Canada.

L'**Enquête sur les finances des consommateurs** (EFC) de 1982 pour le revenu de 1981 et l'**Enquête sur la dynamique du travail et du revenu** (EDTR) de 2002 pour le revenu de 2001. Les estimations des prestations du RPC et du RRQ tirées des enquêtes se comparaient bien avec les données administratives : 85,1 % dans le cas de l'EFC de 1982 par rapport à 91,7 % pour ce qui est de l'EDTR de 2002. Le taux de rapprochement plus élevé de l'EDTR est attribuable en grande partie à l'appariement autorisé des dossiers fiscaux des répondants comparativement aux interviews sur place dans le contexte de l'EFC. Les estimations tirées des enquêtes sont sujettes à des erreurs d'échantillonnage et à des erreurs non dues à l'échantillonnage.

Maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (MGAP) : environ le salaire canadien moyen d'après le salaire agrégé pour l'ensemble des industries établi par Statistique Canada.

Exemption de base de l'année (EBA) : environ 10 % du MGAP. Depuis 1996, sa valeur a été établie à 3 500 \$.

Maximum des gains annuels cotisables (MGAC) : équivaut à (MGAP - EBA). Le taux de cotisation au RPC ou au RRQ s'applique à ces gains pour calculer la cotisation annuelle.

La **famille** désigne les familles économiques et les personnes hors famille économique. Une famille économique est un groupe de personnes qui vivent dans le même logement et qui sont apparentées par le sang, par alliance (y compris par union libre) ou par adoption. Une personne hors famille économique vit seule ou avec des personnes non apparentées.

Une **famille âgée** est une famille dont le principal soutien économique est âgé de 65 ans ou plus.

Le mot **conjoint** comprend les partenaires en union libre et les partenaires de même sexe.

Principal soutien économique : le membre de la famille ayant le revenu le plus élevé avant impôt. Si deux personnes touchent exactement le même revenu, on considère que le principal soutien économique est la plus âgée. Le concept de principal soutien économique a été utilisé dans le contexte des données sur le revenu de 2001 tirées de l'EDTR. En ce qui concerne les données sur le revenu de 1981 tirées de l'EFC, l'âge du chef de famille a été retenu. Le mari était considéré comme le chef de famille dans les familles époux-épouse et le parent jouait ce rôle dans les familles monoparentales. Les deux concepts ne sont pas identiques, mais ils sont suffisamment semblables pour ne pas fausser les comparaisons du revenu familial entre 2001 et 1981.

Revenu familial avant impôt : somme des revenus de toutes les sources touchés par les membres de la famille de 16 ans et plus (EDTR) ou de 15 ans et plus (EFC), au cours d'une année civile. Les sources comprennent les salaires et traitements, le revenu net tiré d'un emploi autonome agricole ou non agricole, les revenus de placement (intérêts créditeurs, dividendes, revenu net de loyers, etc.), les transferts gouvernementaux, la pension de retraite et la pension alimentaire. Le revenu en nature, les remboursements d'impôt et les héritages sont exclus.

Transferts gouvernementaux : tous les paiements directs faits par les administrations fédérale, provinciales et municipales aux personnes ou aux familles. Il s'agit notamment des prestations fiscales pour enfants, de la pension de sécurité de la vieillesse (SV), du supplément de revenu garanti (SRG), de l'allocation au conjoint (AC), des prestations du RPC ou du RRQ, des prestations d'assurance-emploi, de l'aide sociale, des indemnités pour accident de travail, du crédit pour TPS et des crédits d'impôt provinciaux, et autres transferts gouvernementaux.

Famille à faible revenu : les familles sont classées à l'aide des seuils de faible revenu établis avant impôt pour 1981 et 2001 (1992 étant l'année de référence) et publiés par Statistique Canada. Pour plus de renseignements, voir *Le revenu au Canada, 2001* (n° 75-202-XIF au catalogue).

En 1981 et 2001, ces deux programmes représentaient la plus grosse partie des transferts gouvernementaux aux familles âgées, soit 92 % et 91 % respectivement (tableau 4). En 1981, la SV occupait la première place et correspondait à 62 % des transferts, comparativement à 30 % dans le cas du RPC ou du RRQ. Vingt ans plus tard, la part du RPC ou du RRQ avait grimpé à 43 %, tandis que celle de la SV avait chuté à 48 %.

Même chez les familles âgées ne touchant pas de prestations du RPC ou du RRQ, les prestations de SV représentaient une proportion décroissante du revenu et des transferts. En 1981, 44 % du revenu de ces familles étaient constitués de transferts et 87 % de ces transferts étaient des prestations de SV. Vingt ans plus tard, elles recevaient 32 % de leur revenu en transferts et 70 % de ces transferts étaient des prestations de SV.

Tableau 3 : Revenu moyen et prestations du RPC et du RRQ versées aux familles selon l'âge du principal soutien économique

	Pas de prestations du RPC ou RRQ			Touchant prestations du RPC ou RRQ				
	Total	Faible revenu	Revenu moyen	Total	Faible revenu	Revenu moyen	Prestations du RPC ou RRQ	
	Milliers		\$ de 2001	Milliers		\$ de 2001	Moyenne	Part
		%			%			%
1981								
Familles	7 805,3		1 554,8	1 327,0		376,7		
Tous les âges	100,0	19,9	53 700	100,0	28,4	38 500	4 000	10,3
Moins de 55 ans	78,3	16,3	55 900	14,3	23,9	52 500	3 600	6,9
55 à 64 ans	14,2	17,3	57 600	12,7	29,0	38 800	4 300	11,0
65 ans et plus	7,5	62,6	23 000	73,0	29,1	35 700	4 000	11,2
	Milliers			Milliers				
2001								
Familles	9 218,0		1 757,1	3 383,9		662,5		
Tous les âges	100,0	19,1	61 900	100,0	19,6	45 000	7 100	15,7
Moins de 55 ans	83,9	18,2	61 400	7,8	29,5	48 900	5 500	11,3
55 à 64 ans	13,5	17,8	69 700	18,3	22,0	49 000	6 400	13,2
65 ans et plus	2,6	53,3	38 300	73,9	17,9	43 600	7 400	16,9

Sources : Enquête sur les finances des consommateurs, 1982; Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 2002

Tableau 4 : Transferts gouvernementaux et importance des prestations des RPC et RRQ et de SV selon l'âge du principal soutien économique

	Pas de prestations du RPC ou RRQ				Touchant prestations du RPC ou RRQ				
	Moyenne des transferts	Part du revenu familial	Composition		Moyenne des transferts	Part du revenu familial	Composition		
Sécurité de la vieillesse			Autres*	Sécurité de la vieillesse			RPC ou RRQ	Autres**	
	\$ de 2001		%	%	\$ de 2001		%	%	%
1981	3 300	6,1	23,1	76,9	12 000	31,2	53,0	33,0	14,0
Moins de 55 ans	2 600	4,7	2,7	97,3	8 700	16,5	15,2	41,8	43,0
55 à 64 ans	3 000	5,3	8,6	91,4	8 300	21,4	14,9	51,6	33,5
65 ans et plus	10 100	44,1	87,0	13,0	13 300	37,3	62,0	29,9	8,1
2001	3 200	5,2	7,1	92,9	15 100	33,5	40,1	46,9	13,0
Moins de 55 ans	3 000	4,9	0,0	100,0	9 900	20,2	0,3	56,1	43,6
55 à 64 ans	3 000	4,2	1,6	98,4	9 400	19,2	1,9	68,7	29,4
65 ans et plus	12 100	31,5	70,2	29,8	17 000	39,1	47,7	43,3	9,0

Sources : Enquête sur les finances des consommateurs, 1982; Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 2002

* Total des transferts gouvernementaux (voir Sources des données et définitions) moins les prestations de SV, du SRG et de l'AC.

** Total des transferts gouvernementaux (voir Sources des données et définitions) moins les prestations de SV, du SRG, de l'AC et du RPC ou du RRQ.

Formules liées aux prestations

Retraite : 25 % des gains mensuels moyens rajustés ouvrant droit à pension du travailleur, ou

$(TGP_t/NTMC) \cdot 0,25$, où TGP_t est le total des gains ouvrant droit à pension dans l'année t , et

NTMC est le nombre total de mois de cotisations (minimum de 120).

$$TGP_t = \frac{MGAPM_t \cdot MGAP_t \cdot NMC_t}{12 \cdot MGAP_t}$$

où $MGAP_t$ est le maximum des gains annuels ouvrant droit à pension dans l'année t , NMC_t est le nombre de mois de cotisations à l'année t , et

$$MGAPM_t = \frac{MGAP_t + MGAP_{t-1} + MGAP_{t-2} + MGAP_{t-3} + MGAP_{t-4}}{5}$$

est la moyenne du MGAP sur cinq ans dans l'année t .

L'utilisation de la moyenne du MGAP sur cinq ans remonte à 1999. En 1998, on utilisait une moyenne sur quatre ans et avant 1998, une moyenne sur trois ans.

Invalidité : (retraite $\cdot 0,75$) + taux uniforme pour l'invalidité.

Survivant de moins de 65 ans : (retraite $\cdot 0,375$) + taux uniforme pour les survivants.

Survivant de 65 ans ou plus : (retraite $\cdot 0,60$).

Décès : (MGAP $\cdot 0,10$), limite de 2 500 \$.

Combinée — survivant/invalidité : (MGAPM $\cdot 0,25$)/12 + taux uniforme pour l'invalidité, jusqu'à concurrence du montant maximal pour l'invalidité.

Combinée — retraite/survivant : (MGAPM $\cdot 0,25$)/12.

En 2002, le taux uniforme relatif à l'invalidité était presque le même pour le RPC et le RRQ, soit 364,49 \$ et 364,46 \$ respectivement. Cependant, les taux uniformes pour les prestations de survivant et les prestations aux enfants étaient différents selon le régime.

Source : DRHC, *Le livre sur les statistiques des PSR, 2003*.

Résumé

- Le Régime de pensions du Canada ou le Régime de rentes du Québec est obligatoire pour presque tous les travailleurs.
- Les régimes versent des prestations de retraite et d'invalidité aux participants ainsi que des prestations de survivant et de décès aux familles des participants.
- Le RPC et le RRQ sont financés par les cotisations des employés et des employeurs ainsi que par les revenus de placement des excédents annuels accumulés. L'adoption du mode de financement au taux de régime permanent garantit la stabilité actuarielle à long terme des régimes et accroît l'équité entre les générations.
- Le taux de cotisation a augmenté afin de renforcer la situation financière des régimes; il est passé de 1,8 % du maximum des gains ouvrant droit à pension en 1986 à 4,95 % en 2003. Comme ce taux est payé par les employés et les employeurs, le taux de cotisation des travailleurs autonomes s'élève donc à 9,9 %.
- En juillet 2003, le montant maximal des prestations de retraite s'établissait à 801,25 \$. Le montant moyen était toutefois beaucoup plus faible : 448,21 \$ pour le RPC et 370,99 \$ pour le RRQ.
- En 2001, 91,1 % des familles âgées recevaient des prestations du RPC ou du RRQ, et ces prestations correspondaient en moyenne au sixième de leur revenu total.
- L'importance des prestations du RPC et du RRQ s'est accrue par rapport à l'autre transfert principal aux familles âgées qu'est la SV.

Perspective

Notes

1 Outre les prestations de retraite versées par le RPC et le RRQ, les Canadiens tirent un revenu du programme public de la Sécurité de la vieillesse, des régimes de pension d'employeur, des REER, des rentes, de leurs gains, de leur épargne personnelle et de l'aide sociale. Les revenus en nature et la valeur imputée des logements occupés par les propriétaires sont exclus.

2 La population du Canada vieillit. En 2002, les personnes âgées de 60 ans et plus représentaient 17,0 % des 31,4 millions d'habitants du pays, par rapport à 11,6 % des 22 millions d'habitants en 1971. Par conséquent, le nombre de cotisants au RPC ou au RRQ est plus susceptible de chuter alors que le nombre de prestataires ira en augmentant, ce qui se soldera par un rapport cotisant/prestataire plus faible. En 2001, il y avait 342 prestataires par tranche de 1 000 cotisants, comparativement à 122 en 1981.

En périodes de récession, le taux de chômage relativement plus élevé ainsi que les gains stagnants peuvent avoir une incidence négative sur les revenus supportant le RPC et le RRQ, mais non sur les dépenses (en supposant que la récession n'incite pas certaines personnes à prendre leur retraite).

Le nombre de personnes demandant des prestations d'invalidité dans le contexte du RPC est passé de 90 522 en 1981 à un sommet de 298 966 en 1996, puis a chuté à 281 263 en 2002. Les chiffres concernant le RRQ pour les mêmes années dénotent une croissance soutenue : 22 037, 47 460 et 57 041.

3 Les provinces ont l'option de renouveler, pour un autre terme au taux du marché, les obligations venant à échéance.

4 Il y a deux catégories d'enfants à charge : les enfants de moins de 18 ans, et les enfants de 18 à 25 ans fréquentant un collège ou une université à temps plein.

5 En 2001, le montant mensuel maximal de la prestation de retraite versée par l'entremise du RPC ou du RRQ s'élevait à 775 \$, ou 9 300 \$ par année, soit un montant inférieur au seuil de faible revenu (1992 étant l'année de référence), lequel allait de 10 201 \$ pour une personne hors famille économique vivant dans une région rurale à 15 559 \$ pour une personne vivant dans une région urbaine de 500 000 personnes ou plus.

6 La présente section porte sur la famille, y compris les personnes hors famille économique, puisque le revenu familial constitue une meilleure mesure du bien-être économique de la famille. Étant donné que les personnes hors famille économique peuvent former une famille avec le temps et que l'inverse est également vrai, l'analyse présentée dans cette partie est fondée sur la famille comme unité d'observation (y compris les personnes hors famille économique).

7 Le Programme de la SV verse une pension à taux uniforme aux Canadiens de 65 ans et plus. Le montant dépend de l'âge du prestataire et du nombre d'années de résidence au Canada (minimum de 10 ans). Des prestations intégrales sont payées après 40 années de résidence. Même si la pension de base est versée à toutes les personnes admissibles, elle peut être réduite en fonction du revenu lorsque la déclaration de revenus est présen-

tée. En 2002, les personnes dont le revenu n'atteignait pas plus que 57 879 \$ avaient droit à la prestation complète. Celles dont le revenu se situait entre 57 880 \$ et 92 434 \$ avaient droit à une prestation partielle, et celles dont le revenu était de 92 435 \$ et plus ne touchaient aucune prestation. Les prestations de SV sont rajustées tous les trois mois en tenant compte de la variation de l'Indice des prix à la consommation (IPC). Dans l'année civile 2002, le montant mensuel moyen de la prestation de SV s'établissait à 431,62 \$. Les prestations de SV sont imposables.

Selon la *Loi sur la sécurité de la vieillesse*, le prestataire de la SV peut toucher un supplément de revenu garanti (SRG), selon la source et le montant de son revenu. Ce supplément est aussi rajusté tous les trois mois en tenant compte de la variation de l'IPC. Le montant mensuel moyen du SRG s'élevait à 321,56 \$ en 2002. De plus, les conjoints des personnes pensionnées et les personnes veuves de 60 à 64 ans qui ont vécu au Canada pendant au moins 10 ans après l'âge de 18 ans, et qui subissent avec succès une évaluation des revenus, peuvent recevoir une allocation mensuelle au conjoint ou au conjoint veuf. Le montant mensuel moyen de cette allocation s'élevait à 360,54 \$. Pour plus de renseignements sur ces programmes, voir CCH Canadian (1999) ou DRHC (2003).

■ Documents consultés

ANDERSON, Robert D. « Régime de pensions du Canada et Régime de rentes du Québec », *Programmes de revenu de retraite au Canada : un aperçu statistique (1990-2000)*, n° 74-507-XIF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, 2003, chapitre 2B.

CCH CANADIAN LIMITED. *Your Canada Pension Plan*, 1999, North York, Ont., 1999.

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA (DRHC). *Rapport annuel du Régime de pensions du Canada, 2001-2002*, Ottawa, 2002, Internet : www.hrdc-drhc.gc.ca/isp/pub/cpppub_f.shtml.

---. *Le livre sur les statistiques des PSR, 2003*, Ottawa, 2003, Internet : www.hrdc-drhc.gc.ca/isp/studies/trends/stats_f.shtml.