

Regards sur la société canadienne

Faits nouveaux sur l'accès à un régime de pension au Canada

par Marie Drolet et René Morissette

Date de diffusion : le 18 décembre 2014



Statistique
Canada

Statistics
Canada

Canada

Comment obtenir d'autres renseignements

Pour toute demande de renseignements au sujet de ce produit ou sur l'ensemble des données et des services de Statistique Canada, visiter notre site Web à www.statcan.gc.ca.

Vous pouvez également communiquer avec nous par :

Courriel à infostats@statcan.gc.ca

Téléphone entre 8 h 30 et 16 h 30 du lundi au vendredi aux numéros sans frais suivants :

- | | |
|---|----------------|
| • Service de renseignements statistiques | 1-800-263-1136 |
| • Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants | 1-800-363-7629 |
| • Télécopieur | 1-877-287-4369 |

Programme des services de dépôt

- | | |
|-----------------------------|----------------|
| • Service de renseignements | 1-800-635-7943 |
| • Télécopieur | 1-800-565-7757 |

Comment accéder à ce produit

Le produit n° 75-006-X au catalogue est disponible gratuitement sous format électronique. Pour obtenir un exemplaire, il suffit de visiter notre site Web à www.statcan.gc.ca et de parcourir par « Ressource clé » > « Publications ».

Normes de service à la clientèle

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle que les employés observent. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec Statistique Canada au numéro sans frais 1-800-263-1136. Les normes de service sont aussi publiées sur le site www.statcan.gc.ca sous « À propos de nous » > « Notre organisme » > « Offrir des services aux Canadiens ».

Publication autorisée par le ministre responsable de
Statistique Canada

© Ministre de l'Industrie, 2014

Tous droits réservés. L'utilisation de la présente
publication est assujettie aux modalités de l'entente de
licence ouverte de Statistique Canada (<http://www.statcan.gc.ca/reference/licence-fra.htm>).

This publication is also available in English.

Note de reconnaissance

Le succès du système statistique du Canada repose sur un partenariat bien établi entre Statistique Canada et la population du Canada, ses entreprises, ses administrations et les autres établissements. Sans cette collaboration et cette bonne volonté, il serait impossible de produire des statistiques exactes et actuelles.

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
- 0 zéro absolu ou valeur arrondie à zéro
- 0^s valeur arrondie à 0 (zéro) là où il y a une distinction importante entre le zéro absolu et la valeur arrondie
- ^p provisoire
- ^r révisé
- x confidentiel en vertu des dispositions de la *Loi sur la statistique*
- E à utiliser avec prudence
- F trop peu fiable pour être publié
- * valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0,05$)

Faits nouveaux sur l'accès à un régime de pension au Canada

par Marie Drolet et René Morissette

Aperçu de l'étude

L'étude a pour objectif d'examiner les caractéristiques des travailleurs canadiens de 25 à 54 ans qui sont couverts par un régime de pension agréé (RPA) à prestations déterminées, et ceux qui sont couverts par un RPA à cotisations déterminées ou à un régime hybride. L'étude s'appuie pour cela sur de nouvelles données tirées de l'Étude longitudinale et internationale des adultes (ELIA), qui a été réalisée pour la première fois en 2012.

- Entre 1977 et 2011, la proportion de l'ensemble des salariés couverts par un RPA est passée de 52 % à 37 % chez les hommes, principalement en raison d'une baisse de couverture par un régime à prestations déterminées (RPD). Chez les femmes, l'accès à un RPA a augmenté, passant de 36 % à 40 % au cours de la même période.
- En 2012, 33 % des femmes salariées et 24 % des hommes salariés de 25 à 54 ans étaient couverts par un RPD. Les taux de couverture par un RPD étaient plus élevés chez les femmes parce qu'elles travaillaient principalement dans des industries ayant des taux de couverture plus élevés, comme les services d'enseignement, la santé et l'assistance sociale, et les administrations publiques.
- Parmi les diplômés universitaires salariés, 42 % de femmes et 30 % d'hommes étaient couverts par un RPD. En comparaison, les taux de couverture étaient d'environ 18 % chez les hommes et les femmes titulaires d'un diplôme d'études secondaires ou moins.
- L'accès à un RPA ou à un RPD était plus élevé dans les entreprises de plus grande taille. Environ 46 % des hommes salariés et 62 % des femmes salariées dont le lieu de travail comptait plus de 1 000 salariés étaient couverts par un RPD.
- L'accès à un RPA ou à un RPD était plus important chez les travailleurs hautement rémunérés que chez les travailleurs moins bien rémunérés. Par exemple, 60 % des femmes salariées (37 % des hommes) appartenant au décile supérieur des salaires horaires étaient couverts par un RPD, comparativement à moins de 7 % des salarié(e)s du décile inférieur.

Introduction

Les régimes de pension agréés (RPA) représentent un élément clé du système de rémunération des travailleurs et l'un des piliers sur lesquels s'appuient les Canadiens pour se constituer un revenu de retraite. Au cours des trois dernières décennies, alors qu'évoluait la conjoncture économique et sociale, la propension des Canadiens à occuper un emploi donnant accès à un RPA a changé considérablement. Chez les travailleurs salariés

âgés d'au moins 15 ans, le pourcentage d'hommes ayant accès à un RPA offert par l'employeur a diminué, passant de 52 % en 1977 à 37 % en 2011 (graphique 1). Par contre, l'accès des femmes à un RPA a augmenté, passant de 36 % en 1977 à environ 40 % au milieu des années 1990, et est demeuré à ce niveau pendant le reste de la période¹.

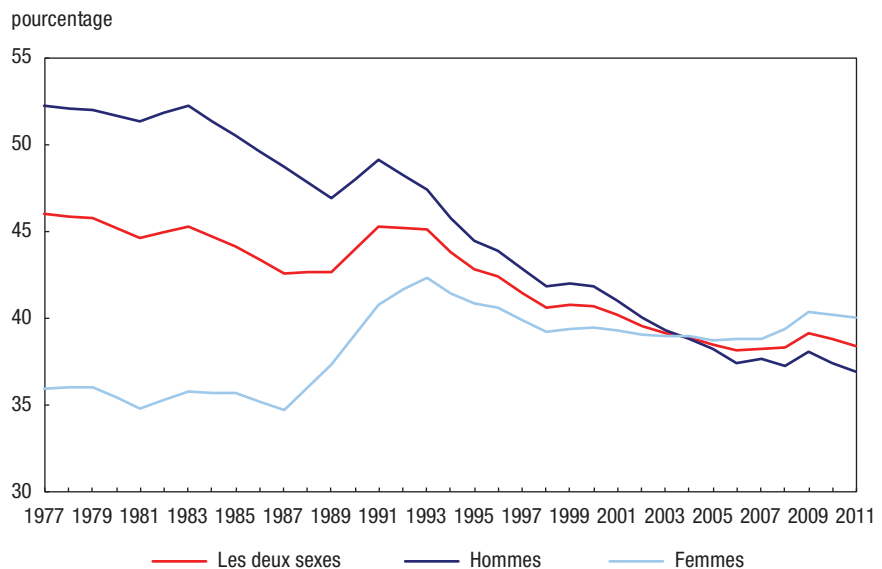
Faits nouveaux sur l'accès à un régime de pension au Canada

Les régimes de pension agréés peuvent prendre plusieurs formes. Dans le cas des régimes à prestations déterminées (RPD), les prestations que recevront les travailleurs sont prédéfinies en fonction d'une formule stipulée dans le libellé du régime. Les autres catégories de RPA comprennent les régimes à cotisations déterminées (RCD), aux termes desquels les prestations versées aux participants proviennent des cotisations accumulées auxquelles s'ajoutent les revenus de placement de ces sommes, ainsi que les régimes plus récents de type hybride/mixte (RHM), aux termes desquels le revenu de retraite provient à la fois d'un volet à prestations déterminées et d'un volet à contributions déterminées (voir *Sources de données, méthodes et définitions*).

Le recul de l'accès à un RPA observé chez les hommes de 1977 à 2011 est le résultat de deux tendances opposées, à savoir une diminution relativement importante (plus de vingt points de pourcentage) de l'accès à un régime à prestations déterminées (RPD) et une augmentation relativement modeste (moins de 10 points de pourcentage) de l'accès à un régime à cotisations déterminées (RCD) ou à un régime hybride/mixte (RHM) (graphique 2). L'accroissement global de l'accès des femmes à un RPA est attribuable à une hausse régulière de l'accès à un régime à cotisations déterminées ou à un régime hybride/mixte, dont l'effet a été atténué par un léger déclin de l'accès à un RPD.

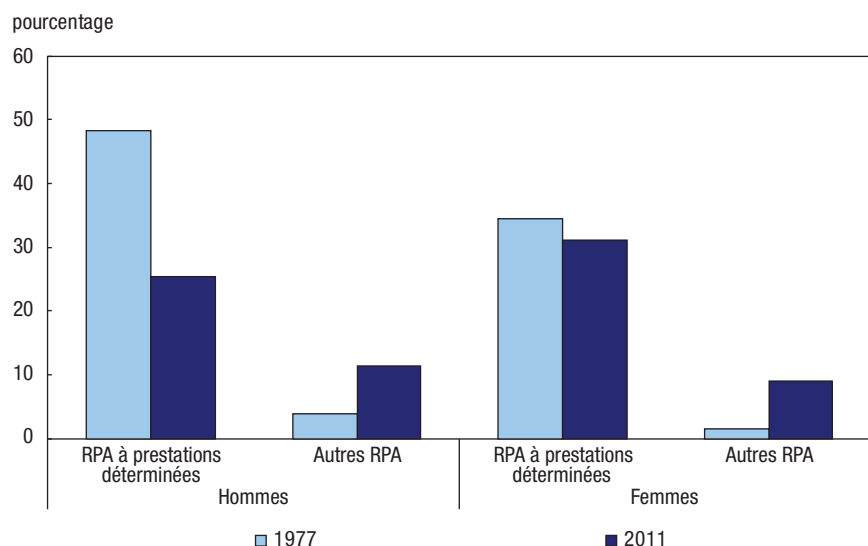
Bien que ces tendances soient assez bien établies², plusieurs questions concernant l'accès à un RPA restent sans réponse. Cette situation tient au fait que, jusqu'à récemment, on disposait de peu de renseignements sur les caractéristiques des

Graphique 1
Pourcentage d'employés ayant accès à un régime de pension agréé (RPA) à partir de leur emploi, selon le sexe, 1977 à 2011



Sources : Statistique Canada, base de données sur les régimes de pensions au Canada et Enquête sur la population active, 1977 à 2011.

Graphique 2
Pourcentage d'employés ayant accès à un régime de pension agréé (RPA) à partir de leur emploi, selon le sexe et le type de régime, 1977 à 2011



RPA : régimes de pension agréés

Sources : Statistique Canada, base de données sur les régimes de pensions au Canada et Enquête sur la population active, 1977 et 2011.

travailleurs participant aux divers types de RPA. L'Étude longitudinale et internationale des adultes (ELIA), menée pour la première fois en 2012, a permis de combler cette lacune en combinant des données sur les attributs sociodémographiques des travailleurs avec les caractéristiques des régimes de pension.

Le présent article fournit des réponses à de nombreuses questions concernant l'accès des salariés à un RPA au Canada. Plus précisément : Quels travailleurs sont couverts par un RPA à prestations déterminées? Quels travailleurs sont couverts par un régime à cotisations déterminées ou à un régime hybride? Les salaires et l'accès à un RPA à prestations déterminées sont-ils inversement reliés – ce qui voudrait dire que les travailleurs hautement rémunérés ont un taux de couverture relativement faible – ou est-ce que ces deux aspects du système de rémunération des travailleurs sont corrélés positivement? Chez les participants à un régime à prestations déterminées, la générosité du régime varie-t-elle selon le niveau de scolarité ou selon les compétences qu'exige l'emploi? L'accès à un RPA à prestations déterminées diffère-t-il selon la taille de l'entreprise dans la même mesure que l'accès à un RPA à cotisations déterminées ou à un régime hybride? La présente étude répond à ces questions en examinant les salariés âgés de 25 à 54 ans, c'est-à-dire les années d'activité maximale.

Les femmes ont des taux de couverture plus élevés que les hommes, principalement en raison des différences d'emploi selon l'industrie

De toutes les femmes salariées de 25 à 54 ans, environ 1 sur 3 étaient couvertes par un régime à prestations déterminées en 2012 (tableau 1). La proportion correspondante pour les hommes était de 1 sur 4³. En revanche, les hommes étaient légèrement plus susceptibles que les femmes de participer à un RPA à cotisations déterminées ou hybride – environ 11 % d'hommes et 9 % de femmes étaient couverts par ces types de RPA⁴.

La différence sur le plan de l'accès à un RPA à prestations déterminées entre les hommes et les femmes tient en partie au fait que ces dernières étaient employées principalement dans des industries ayant des taux de couverture plus élevés, telles que les services d'enseignement, les soins de santé et d'assistance sociale, et les administrations publiques. En 2012, 42 % des femmes occupées de 25 à 54 ans travaillaient dans ces industries, soit une proportion plus de deux fois plus élevée que celle de 17 % observée pour les hommes.

Cette explication est corroborée par le fait que les différences d'accès à un RPA entre les hommes et des femmes sont faibles ou inexistantes d'une

Tableau 1
Accès à un régime de pension, selon le sexe, l'industrie et le type de régime, 2012

	Pourcentage d'employés ayant un					
	RPA		RPA à prestations déterminées		RPA à cotisations déterminées ou hybrides	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
	pourcentage					
Industrie	35,6	41,2	24,3	32,6	11,4	8,7
Agriculture, extraction minière et services publics	38,9	45,2	18,2	19,4	20,7	25,9
Construction	28,1	F	21,5	F	6,6	F
Fabrication	30,8	26,5	16,8	11,8	14,0	14,7
Commerce de gros et de détail	22,4	16,4	6,3	6,7	16,1	9,7
Transport et entreposage	39,5	39,0	28,0	29,7	11,6	F
Finance, assurances et services immobiliers	51,8	62,1	29,1	36,8	22,8	25,3
Services professionnels, scientifiques et techniques	18,3	14,3	9,8	F	8,5	9,6
Gestion de sociétés	F	F	F	F	F	F
Services d'enseignement	74,1	74,0	67,5	68,7	F	5,3
Soins de santé et assistance sociale	55,0	51,1	48,8	46,5	F	4,7
Industrie de l'information et industrie culturelle	32,5	34,7	14,9	20,1	17,6	14,6
Hébergement, services de restauration et autres services	15,1	9,3	F	F	F	F
Administrations publiques	84,7	85,0	79,8	81,0	4,9	4,1

F trop peu fiable pour être publié

RPA : régimes de pension agréés

Note : Comprend les employés âgés de 25 à 54 ans.

Source : Statistique Canada, Étude longitudinale et internationale des adultes, 2012.

industrie à l'autre. Par exemple, environ les deux tiers d'hommes et de femmes travaillant dans les services d'enseignement étaient couverts par un RPA à prestations déterminées en 2012.

Les analyses multivariées confirment cette hypothèse. Après avoir tenu compte de l'effet des différences d'industries entre les hommes et les femmes, l'écart de 8 points de pourcentage entre les taux de couverture des hommes et des femmes à un RPA à prestations déterminées observé au niveau agrégé dans le tableau 1 était réduit considérablement et n'était plus statistiquement significatif.

L'accès à un régime à prestations déterminées est plus élevé chez les jeunes travailleurs ayant fait des études universitaires

De façon générale, un niveau de scolarité plus élevé était associé avec des taux de couverture plus élevés. Parmi les diplômés universitaires salariés, 42 % de femmes et 30 % d'hommes étaient couverts par un RPD. En comparaison, les taux de couverture étaient d'environ 18 % chez les hommes et les femmes titulaires d'un diplôme d'études secondaires ou moins (tableau 2).

C'est un fait bien établi que les jeunes possédant un baccalauréat continuent de gagner plus, en moyenne, que leurs homologues titulaires d'un diplôme d'études secondaires⁵. En plus d'un salaire plus élevé, les jeunes travailleurs ayant fait des études universitaires bénéficient-ils de meilleurs taux de couverture par un RPD que leurs homologues moins scolarisés?

La réponse est clairement affirmative. Les jeunes hommes et les jeunes femmes (de 25 à 34 ans) possédant

Tableau 2
Accès à un régime de pension, selon le niveau de scolarité, l'âge, le sexe et le type de régime, 2012

	Pourcentage d'employés ayant un					
	RPA		RPA à prestations déterminées		RPA à cotisations déterminées ou hybrides	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
	pourcentage					
Âge						
25 à 54 ans	35,6	41,2	24,3	32,6	11,4	8,7
Diplôme d'études secondaires ou moins	26,7	27,8	17,2	18,0	9,5	9,9
Certificat d'études professionnelles ou d'apprentissage	36,9	33,3	24,4	F	12,6	F
Diplôme ou certificat d'un cégep ou d'un collège	37,5	41,3	25,0	32,9	12,5	8,4
Diplôme universitaire	41,6	50,2	29,7	41,9	11,8	8,3
25 à 34 ans	24,1	33,0	16,2	27,7	7,9	5,3
Diplôme d'études secondaires ou moins	14,9	21,7	9,4	14,9	5,5	6,8
Certificat d'études professionnelles ou d'apprentissage	26,7	21,0	19,3	F	7,4	F
Diplôme ou certificat d'un cégep ou d'un collège	23,6	32,6	14,5	26,0	8,5	6,0
Diplôme universitaire	31,4	39,7	21,5	35,4	9,9	4,4
35 à 44 ans	39,1	42,0	25,5	33,2	13,6	9,1
Diplôme d'études secondaires ou moins	30,0	26,6	18,8	17,4	11,2	9,2
Certificat d'études professionnelles ou d'apprentissage	40,2	34,7	22,6	24,1	17,6	10,6
Diplôme ou certificat d'un cégep ou d'un collège	42,0	37,7	27,3	29,4	14,6	8,2
Diplôme universitaire	43,1	53,6	29,9	44,4	13,2	9,2
45 à 54 ans	43,5	47,9	30,8	36,5	12,7	11,4
Diplôme d'études secondaires ou moins	34,8	32,4	22,9	20,2	11,9	12,3
Certificat d'études professionnelles ou d'apprentissage	42,4	39,6	29,6	31,6	12,9	8,0
Diplôme ou certificat d'un cégep ou d'un collège	47,9	52,2	33,4	41,7	14,5	10,6
Diplôme universitaire	51,1	60,2	38,7	47,6	12,4	12,6

F trop peu fiable pour être publié

RPA : régimes de pension agréés

Source : Statistique Canada, Étude longitudinale et internationale des adultes, 2012.

un diplôme universitaire avaient un taux de couverture par un RPD (22 % et 35 %, respectivement) deux fois plus élevé que leurs homologues ayant un diplôme d'études secondaires ou moins (9 % et 15 %, respectivement)⁶. En fait, les analyses multivariées confirment qu'un plus haut niveau de scolarité était associé à un taux de couverture par un RPD plus élevé chez les jeunes diplômés à la fois chez les hommes et chez les femmes, même après

l'ajout de variables de contrôle pour tenir compte du type d'industrie dans lequel les jeunes travailleurs étaient employés.

Chez les femmes des autres groupes d'âge, un plus haut niveau de scolarité était également associé à un taux plus élevé de couverture par un RPD. Les femmes de 35 à 44 ans et celles de 45 à 54 ans possédant un diplôme universitaire étaient 27 points de pourcentage plus susceptibles d'être

couvertes par un RPD que celles possédant un diplôme d'études secondaires ou moins. En outre, le taux plus élevé de couverture par un RPD persistait chez les femmes titulaires d'un diplôme universitaire de tous les groupes d'âge, même après l'ajout de variables de contrôle pour tenir compte de l'industrie dans les analyses multivariées.

En revanche, un plus haut niveau de scolarité n'était pas associé dans tous les cas à un accès plus élevé à un RPD chez les hommes de tous les groupes d'âge. Les différences d'accès à un RPD selon le niveau de scolarité constaté chez les hommes de 35 à 44 ans et chez ceux de 45 à 54 ans au tableau 2 (11 et 16 points de pourcentage, respectivement) ne persistaient pas après l'ajout de variables de contrôle pour tenir compte de l'industrie.

Outre le fait d'être plus susceptibles d'être couverts par un RPD que leurs homologues moins scolarisés, les travailleurs ayant fait des études universitaires avaient tendance à bénéficier de régimes à prestations déterminées plus généreux. De tous les titulaires d'un diplôme universitaire couverts par un RPD, environ 96 % adhéraient à un régime dont la formule de pension était fondée sur le « salaire maximal moyen » ou le « salaire de fin de carrière moyen » (tableau 3)⁷.

La proportion correspondante parmi les participants à un régime à prestations déterminées qui détenaient un diplôme d'études secondaires ou moins était significativement moindre, soit environ 69 %. Ces différences de générosité des RPD selon le niveau d'études ont également été constatées chez les travailleurs de 45 à 54 ans ainsi que chez ceux de 25 à 34 ans⁸. De tels résultats viennent appuyer le fait que les RPD dans les

Tableau 3
Formules de calcul des années ouvrant droit à pension pour les participants aux régimes de retraite à prestations déterminées, 2012

	Pourcentage de participants aux régimes à prestations déterminées selon		
	Salaire moyen	Salaire de carrière	Prestations forfaitaires
Tous	86,2	3,8	10,0
pourcentage			
Selon le groupe d'âge			
25 à 34 ans	87,5	2,8	9,7
45 à 54 ans	84,8	4,4	10,8
Selon le niveau de scolarité			
Diplôme universitaire	95,5	2,6	1,9
25 à 34 ans	97,9	1,2	0,9
45 à 54 ans	93,6	3,2	3,3
Diplôme d'études secondaires ou moins	69,2	4,3	26,5
25 à 34 ans	59,7	3,0	37,3
45 à 54 ans	73,2	4,7	22,1
Selon le niveau de compétence lié à l'emploi			
Professions exigeant habituellement			
Diplôme universitaire	97,1	2,1	0,8
Diplôme ou certificat d'un cégep ou d'un collège	80,9	5,4	13,7
Diplôme d'études secondaires ou de formation professionnelle	78,9	3,9	17,1
Études secondaires partielles ou formation en emploi	61,2	5,3	33,4

Notes : Comprend les employés âgés de 25 à 54 ans participant aux régimes à prestations déterminées. Les régimes basés sur le salaire moyen incluent ceux basés sur a) le salaire maximal moyen pour une période précise (défini sur l'ensemble de la carrière ou sur les dernières années de service) et sur b) ceux basés sur le salaire moyen des dernières années de service. Les données selon le niveau de compétence lié à l'emploi excluent les gestionnaires.

Source : Statistique Canada, Étude longitudinale et internationale des adultes, 2012.

professions exigeant habituellement un diplôme universitaire sont fondées plus fréquemment sur le salaire maximal moyen ou le salaire de fin de carrière moyen que ceux associés aux professions exigeant habituellement un diplôme d'études secondaires ou moins.

L'accès à un RPD augmente avec la durée de l'emploi, quel que soit l'âge

Des études ont montré que les RPD ont tendance à encourager les travailleurs à conserver leur emploi pour maximiser leurs futurs avoirs de retraite⁹. En conséquence, les taux de couverture par des RPD devraient être relativement élevés chez les travailleurs ayant passé plus de temps dans leur emploi.

Les chiffres confirment que c'est effectivement le cas, puisque 42 % d'hommes et 57 % de femmes comptant plus de 15 années de durée d'emploi au service de leur employeur courant étaient couverts par un RPD en 2012 (tableau 4). Les chiffres correspondants pour les hommes et les femmes totalisant moins de cinq ans de durée d'emploi étaient de 15 % et 21 %, respectivement. Ces différences dans les taux de couverture par un RPD selon la durée d'emploi ne traduisent pas simplement un effet d'âge. En effet, la probabilité d'avoir accès à un RPD augmente avec le nombre d'années passées chez l'employeur, quel que soit l'âge¹⁰.

Contrairement à la façon dont ils s'accablent aux termes des RPD, les avoirs de retraite s'accablent

Tableau 4
Accès à un régime de pension, selon la durée de l'emploi, l'âge, le sexe et le type de régime, 2012

	Pourcentage d'employés ayant un					
	RPA		RPA à prestations déterminées		RPA à cotisations déterminées ou hybrides	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
	pourcentage					
Âge						
25 à 54 ans	35,6	41,2	24,3	32,6	11,4	8,7
Moins de 5 ans de durée de l'emploi	22,0	27,0	14,9	21,1	7,2	5,8
5 à 10 ans	40,2	43,9	25,8	33,8	14,4	10,1
11 à 15 ans	46,0	56,3	30,9	43,3	15,1	13,0
Plus de 15 ans	56,4	68,7	41,6	57,1	14,8	11,6
35 à 44 ans	39,1	42,0	25,5	33,2	13,6	9,1
Moins de 5 ans de durée de l'emploi	24,8	26,7	16,3	21,0	8,6	5,7
5 à 10 ans	47,2	46,4	29,0	34,9	18,3	11,6
11 à 15 ans	50,7	59,2	35,0	47,3	15,6	11,9
Plus de 15 ans	49,3	66,2	33,4	54,5	15,9	11,6
45 à 54 ans	43,4	47,9	30,8	36,5	12,7	11,4
Moins de 5 ans de durée de l'emploi	24,9	28,0	16,9	18,6	8,0	9,3
5 à 10 ans	39,9	40,4	25,5	29,2	14,4	11,1
11 à 15 ans	45,7	56,7	31,6	40,1	14,1	16,6
Plus de 15 ans	60,7	70,0	45,7	58,3	15,0	11,8

RPA : régimes de pension agréés

Source : Statistique Canada, Étude longitudinale et internationale des adultes, 2012.

plus uniformément au cours du cycle de vie dans le cas des régimes à contribution déterminée (RCD) ou hybrides¹¹. Ces différences pourraient expliquer pourquoi les taux de couverture diffèrent moins selon la durée d'emploi dans le cas de ces régimes que dans celui des RPD.

Les taux de couverture sont plus élevés chez les employeurs de plus grande taille, quel que soit le type de RPA

Étant donné que le recrutement et la formation entraînent des coûts, les employeurs offrent peut-être des régimes de pension pour réduire le roulement du personnel et pour disposer d'un moyen autre que la rémunération comme moyen d'attirer des travailleurs plus

productifs ou plus compétents¹². La mesure dans laquelle ils le font varie selon la taille de l'entreprise, et ce, pour divers motifs. En particulier, les petites entreprises disposent potentiellement de moins de ressources financières que les grandes entreprises. De plus, ces dernières sont peut-être en mesure de tirer profit d'économies d'échelle leur permettant de mieux absorber les coûts administratifs des régimes de pension. Ces arguments laissent entendre que l'accès à un RPA augmenterait avec la taille de l'entreprise — une constatation que des études canadiennes antérieures ont confirmé¹³. Néanmoins, on ne sait pas si la couverture augmente avec la taille de l'entreprise à la fois pour les RPD et les autres types de RPA.

Comme il fallait s'y attendre, les employeurs de plus grande taille ont tendance à offrir des RPD, mais aussi d'autres RPA, plus fréquemment que les employeurs de plus petite taille. Par exemple, environ 46 % des hommes travaillant pour une entreprise comptant plus de 1 000 employés étaient couverts par un RPD en 2012, tandis que 23 % étaient couverts par un autre type de RPA (tableau 5). Les chiffres correspondants pour les hommes travaillant pour une entreprise comptant au plus 10 travailleurs étaient de 14 % et 6 %, respectivement.

Même en dehors des services d'enseignement, des administrations publiques, ainsi que des soins de santé et d'assistance sociale, les employeurs de plus grande taille offraient un accès plus élevé à un RPD qu'à d'autres types de RPA. En dehors de ces industries, la différence entre les taux de couverture par un RPD entre les petites et les grandes entreprises était d'environ 20 points de pourcentage pour les hommes et de 33 points de pourcentage pour les femmes. Les taux de couverture par les autres types de RPA différaient aussi entre les grandes et les petites entreprises, l'écart étant d'environ 25 points de pourcentage à la fois pour les hommes et pour les femmes.

Les taux de couverture sont plus élevés chez les femmes nées au Canada que chez leurs homologues immigrantes

Du début des années 1980 au milieu des années 2000, les différences de rémunération entre les nouveaux immigrants et les Canadiens de naissance se sont accentuées considérablement¹⁴. Alors que plusieurs études ont

Faits nouveaux sur l'accès à un régime de pension au Canada

Tableau 5
Accès à un régime de pension, selon le sexe, la taille du lieu de travail et le type de régime, 2012

	Pourcentage d'employés ayant un					
	RPA		RPA à prestations déterminées		RPA à cotisations déterminées ou hybrides	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
	pourcentage					
Toutes les industries						
1 à 10 employés	19,5	13,4	13,7	8,4	5,9	5,1
11 à 50 employés	29,5	37,1	20,6	29,4	8,9	7,7
51 à 250 employés	39,3	50,6	27,2	40,6	12,1	10,1
251 à 1 000 employés	54,9	63,6	35,5	49,8	19,4	13,8
Plus de 1 000 employés	69,1	75,1	45,8	61,6	23,3	13,4
Excluant services d'enseignement, soins de santé et assistance sociale, et administrations publiques						
1 à 10 employés	16,2	10,3	10,4	4,9	5,9	5,4
11 à 50 employés	20,6	19,3	10,6	9,9	10,0	9,4
51 à 250 employés	30,8	28,3	17,7	14,8	13,2	13,5
251 à 1 000 employés	47,8	48,0	25,7	25,8	22,1	22,1
Plus de 1 000 employés	61,9	68,4	31,1	37,5	30,9	30,9

RPA : régimes de pension agréés

Note : Comprend les employés âgés de 25 à 54 ans.

Source : Statistique Canada, Étude longitudinale et internationale des adultes, 2012.

Tableau 6
Accès à un régime de pension, selon le statut d'immigrant, l'âge, le sexe et le type de régime, 2012

	Pourcentage d'employés ayant un					
	RPA		RPA à prestations déterminées		RPA à cotisations déterminées ou hybrides	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
	pourcentage					
Tous les employés de 25 à 54 ans	35,6	41,2	24,3	32,6	11,4	8,7
Nés au Canada	38,7	44,8	26,3	35,8	12,3	9,0
Immigrants	27,1	31,7	18,4	23,9	8,7	7,9
Nés au Canada, 25 à 34 ans	26,0	37,5	17,4	32,1	5,7	5,4
Immigrants ayant vécu au Canada moins de 10 ans	21,3	22,0	12,9	15,5	8,5	6,5

RPA : régimes de pension agréés

Source : Statistique Canada, Étude longitudinale et internationale des adultes, 2012.

tenté d'expliquer ces différences croissantes de rémunération, une attention moins grande a été accordée aux différences sur le plan de l'accès à un RPA chez les immigrants comparativement aux Canadiens de naissance.

L'accès à un RPD et, par conséquent, l'accès à un RPA, était plus élevé chez les hommes et les femmes salariés de 25 à 54 ans nés au Canada que chez leurs homologues immigrants. Ainsi, 36 % des femmes salariées nées au Canada étaient couvertes

par un RPD, comparativement à 24 % de leurs homologues nées à l'étranger (tableau 6). L'écart était encore plus prononcé chez celles qui étaient entrées récemment sur le marché du travail, ou, plus précisément, entre les femmes de 25 à 34 ans nées au Canada et les immigrantes établies depuis moins de 10 ans au Canada. En revanche, les différences correspondantes n'étaient pas significatives chez les hommes.

La différence d'accès à un RPD et à un RPA observée chez les femmes est toutefois reliée en partie au fait qu'une plus grande proportion d'immigrantes que de femmes nées au Canada travaillaient pour de petites entreprises et dans des industries où le taux de couverture est plus faible. En fait, les analyses multivariées montrent que la taille de l'entreprise et l'industrie expliquaient une portion significative de la différence d'accès à un RPD et à un RPA entre les femmes nées au Canada et les immigrantes (entre le tiers et la moitié).

Comme les salaires ainsi que l'accès à un régime de pension sont plus élevés dans les grandes entreprises et chez les travailleurs les plus scolarisés, les travailleurs hautement rémunérés devraient donc être plus susceptibles d'être couverts par *tout* type de régime de pension que les travailleurs faiblement rémunérés.

Les données viennent d'ailleurs appuyer une telle hypothèse (tableau 7). En 2012, plus de la moitié des travailleurs rémunérés du décile supérieur de la distribution des salaires selon le sexe étaient couverts par un RPA (54 % d'hommes et 73 % de femmes), soit au moins cinq fois les taux observés chez leurs homologues du décile inférieur (10 % d'hommes et 8 % de

femmes). Les taux de couverture par un RPD ou à un autre type de régime étaient également au moins cinq fois plus élevés chez les travailleurs rémunérés du décile supérieur que chez ceux du décile inférieur. Ces différences de couverture selon le décile des salaires demeuraient significatives même après l'ajout de variables de contrôle pour tenir compte du niveau de scolarité et de l'expérience des travailleurs (partie inférieure du tableau 7).

Conclusion

Jusqu'à récemment, aucun ensemble de données canadiennes ne regroupait l'information sur les attributs sociodémographiques des travailleurs et les caractéristiques des régimes de pension. Par conséquent, on ne savait pas quels travailleurs adhéraient à quels types de régime de pension. Au moyen de données provenant de la première vague de l'Étude longitudinale et internationale des adultes, le présent article comble cette lacune en examinant comment l'accès à un régime de pension à prestations déterminées et à d'autres types de régimes de pension varie selon les caractéristiques des travailleurs.

La présente étude montre qu'en 2012, les femmes avaient tendance à bénéficier d'un régime à prestations déterminées plus fréquemment que les hommes, parce qu'elles étaient employées principalement dans les industries des services d'enseignement, des soins de santé et d'assistance sociale, et des administrations publiques. Même si la prévalence de la couverture par un RPA était plus faible chez les jeunes travailleurs que chez leurs homologues plus âgés (en raison du recul de l'accès à un régime de pension observée au cours de la dernière décennie), ceux possédant un diplôme universitaire étaient

Tableau 7
Accès à un régime de pension, selon le décile des salaires et le type de régime, 2012

	Pourcentage d'employés ayant un					
	RPA		RPA à prestations déterminées		RPA à cotisations déterminées ou hybrides	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
	pourcentage					
Décile des salaires horaires						
Décile inférieur	10,3	7,8	6,9	5,7	3,5	2,1
Deuxième décile	13,3	12,5	7,0	7,3	6,3	5,2
Troisième décile	22,5	18,9	16,0	11,7	6,5	7,2
Quatrième décile	30,3	38,0	19,1	26,2	11,3	11,9
Cinquième décile	44,1	43,7	27,1	33,8	17,0	9,9
Sixième décile	43,4	54,1	28,7	39,0	14,7	15,1
Septième décile	51,9	59,2	38,8	50,0	13,1	9,3
Huitième décile	63,6	71,1	44,8	59,2	18,8	11,9
Neuvième décile	61,1	71,5	42,0	62,0	19,1	9,5
Décile supérieur	54,3	73,2	36,8	59,8	17,5	13,4
Décile des salaires horaires en tenant compte de l'expérience et du niveau de scolarité						
Décile inférieur	9,9	10,4	6,1	6,8	3,8	3,6
Deuxième décile	22,5	20,0	14,8	13,6	7,6	6,4
Troisième décile	28,1	25,4	17,7	19,8	10,5	5,6
Quatrième décile	31,6	41,3	22,3	30,8	9,4	10,4
Cinquième décile	45,6	39,0	30,6	29,4	15,0	9,5
Sixième décile	49,7	54,1	32,2	44,6	17,5	9,5
Septième décile	48,7	62,9	33,9	45,8	14,9	17,1
Huitième décile	53,9	65,9	38,5	56,3	15,4	9,6
Neuvième décile	54,7	65,8	39,5	55,2	15,2	10,6
Décile supérieur	52,1	65,4	33,1	52,6	19,0	12,9

RPA : régimes de pension agréés

Notes : Comprend les employés âgés de 25 à 54 ans. L'échantillon comprend 8 232 observations où les réponses aux questions d'enquête sur l'expérience et le niveau de scolarité sont valides. Les déciles des salaires horaires sont définis séparément selon le sexe.

Source : Statistique Canada, Étude longitudinale et internationale des adultes, 2012.

significativement plus susceptibles d'être couverts par un RPD que leurs homologues qui possédaient un diplôme d'études secondaires ou moins. Les travailleurs plus scolarisés avaient aussi tendance à bénéficier de RPD plus généreux.

Comme les travailleurs plus scolarisés, les employés des entreprises de plus grande taille affichaient des taux de couverture plus élevés, tant dans le cas des régimes à prestations déterminées que dans le cas des autres régimes.

Étant donné que les travailleurs plus scolarisés et ceux travaillant dans des entreprises de plus grande taille bénéficient à la fois d'un salaire relativement élevé et d'une plus grande couverture par un RPA, il y existe donc un lien positif entre les salaires et les taux de couverture par un RPA.

Marie Drolet est chercheuse principale et René Morissette est directeur adjoint à la Division de l'analyse sociale et de la modélisation de Statistique Canada.

Sources de données, méthodes et définitions

Sources de données

L'**Étude longitudinale et internationale des adultes (ELIA)** est une nouvelle enquête-ménages longitudinale conçue pour recueillir des données socioéconomiques sur la population canadienne tous les deux ans. Le contenu de base de l'enquête fournit des renseignements sur l'interaction des expériences sur le marché du travail, dans les études et dans la famille, place ces événements dans le contexte de la vie des personnes en reconnaissant la dynamique entre les décisions d'hier et les réalisations d'aujourd'hui, et relie ces transitions aux résultats dans d'autres domaines de la vie. Grâce à l'ELIA, le Canada rejoint aujourd'hui les rangs de nombreux autres pays, dont les États-Unis, l'Allemagne, le Royaume-Uni et l'Australie, qui réalisent une enquête-ménages longitudinale portant sur des sujets multiples.

Durant l'ELIA de 2012, des renseignements ont été recueillis auprès de 23 926 personnes vivant dans 11 425 ménages. La présente étude a pour objectif d'examiner l'accès à un régime de pension des salariés de 25 à 54 ans (qui avaient travaillé durant la semaine de référence ou durant les 12 mois qui ont précédé l'enquête et qui avaient eu un revenu d'emploi positif l'année précédente). Dans le cas des personnes occupant plusieurs emplois, l'emploi principal est considéré comme étant celui pour lequel la rémunération était la plus élevée en 2011. L'échantillon qui en résulte comprend 9 536 salariés.

Les données provenant du fichier sur la famille T1 (FFT1), du fichier T4 État de la rémunération payée (fichier T4) et de la base de données des régimes de pensions au Canada (RPC) sont combinées avec les données de l'ELIA pour donner un riche portrait des participants à l'enquête. Le numéro du régime de pension agréé (figurant sur le feuillet T4 remis à tous les salariés par leur employeur aux fins de la déclaration de revenus) est utilisé pour apparier les données détaillées sur les régimes de pension provenant de la base de données des RPC pour 2011. Des 9 536 salariés formant l'échantillon,

2 791 étaient couverts par un RPA à prestations déterminées et 1 036, par un RPA à contributions déterminées ou à un RPA hybride. Les autres n'étaient pas couverts par un RPA.

Définitions

Régime de pension agréé (RPA) : Un régime établi par l'employeur pour procurer une pension aux employés qui prennent leur retraite. Les prestations de retraite sont financées par les cotisations régulières de l'employeur ainsi que, dans de nombreux cas, les cotisations de l'employé et les revenus de placement résultant de ces cotisations.

Régime à prestations déterminées (RPD) : Un RPA aux termes duquel les prestations correspondent à un montant fixé ou sont déterminées selon une formule donnant droit à un élément de retraite pour chaque année de service.

Régime à cotisations déterminées (RCD) : Un RPA aux termes duquel la valeur des cotisations accumulées est appliquée au moment où l'employé prend sa retraite pour fournir un revenu de pension. Contrairement au RPD, le montant des cotisations est connu, mais le montant des prestations n'est connu qu'au moment où l'employé prend sa retraite. Les prestations reçues par l'employé dépendent des profits de placements et du taux d'accumulation des bénéfices de retraite.

Régime hybride/mixte (RHM) : Les régimes hybrides offrent les meilleurs attributs d'un régime à prestations déterminées et d'un régime à cotisations déterminées. Les régimes mixtes fournissent un revenu provenant d'un volet à prestations déterminées ainsi que d'un volet à cotisations déterminées. Ces deux régimes ont été regroupés parce que chacun comporte une composante RPD et une composante RCD, quoique combinées de manière différente. Dans les régimes hybrides, un certain degré de risque est partagé par l'employeur et par les employés.

Notes

1. Pour calculer les estimations présentées au graphique 1 et au graphique 2, le nombre de participants à un RPA dans la base de données sur les régimes de pension du Canada a été combiné avec les données annuelles sur l'emploi provenant de l'Enquête sur la population active menée auprès de la population civile canadienne de 15 ans et plus auquel le nombre de membres des Forces canadiennes a été ajouté.
2. Morissette et Drolet (2001) montrent que la majorité de la diminution du taux de couverture par un RPA qui a eu lieu chez les hommes entre le milieu des années 1980 et le milieu des années 1990 peut être expliquée par le mouvement de l'emploi vers les industries où le taux de couverture est faible et par une diminution des taux de syndicalisation. Une part de l'augmentation du taux de couverture par un RPA chez les femmes de 35 à 54 ans était associée à des changements de catégories professionnelles et à la plus forte propension des femmes à occuper des emplois relativement bien rémunérés qui ont tendance à être associés à un taux élevé de couverture par un RPA.
3. Les données de l'ELIA et du fichier RPC/EPA produisent des estimations similaires des proportions de travailleurs faisant partie d'un RPA, un RPD ou un RCD/RHM, malgré de légères différences entre les populations cibles.

4. Les différences de couverture par un RPD et à un RCD/RHM selon le sexe sont statistiquement significatives au seuil de signification de 1 %.
5. Frenette et Morissette (2014) montrent que les écarts salariaux entre les jeunes titulaires d'un baccalauréat et ceux titulaires d'un diplôme d'études secondaires ont diminué au cours des années 2000 à mesure que l'accroissement de l'activité économique suscitée par le boom pétrolier a accru la demande de travailleurs ayant un faible niveau d'études dans une plus grande mesure que la demande de travailleurs plus scolarisés.
6. De façon cohérente avec la diminution du taux de participation des hommes à un RPA démontrée par le graphique 1, les hommes de 25 à 34 ans avaient un taux de couverture par un RPA et par un RPD plus faible que leurs homologues de 45 à 54 ans.
7. Les RPD basés sur le « salaire maximal moyen » ou le « salaire de fin de carrière moyen » ont tendance à procurer des prestations plus généreuses que ceux fondés sur des « prestations uniformes ». Dans le cas des régimes fondés sur le salaire maximal moyen, la formule de calcul des prestations est basée sur le salaire moyen le plus élevé pendant un nombre spécifié d'années (p. ex., les cinq meilleures années) ou pendant un nombre spécifié d'années directement avant le départ à la retraite (comme dans les régimes fondés sur le salaire moyen de fin de carrière). Un régime à prestations uniformes fournit une prestation fixe non reliée au salaire, mais fournit un montant en dollars de revenu de pension mensuel pour chaque année de service (Frenken 1995). Les régimes « salaires de carrière » procurent un revenu de retraite plus faible que les régimes fondés sur le salaire maximal moyen ou le salaire de fin de carrière moyen si le salaire de la personne augmente durant sa carrière, ce qui est généralement le cas.
8. Ces différences de générosité des RPD selon le niveau d'études persistent après l'ajout de variables de contrôle pour tenir compte des effets de l'industrie.
9. Voir Friedberg et Webb (2005).
10. Les taux de couverture selon la durée de l'emploi sont présentés au tableau 4 pour les travailleurs de 25 à 34 ans, puisque très peu d'entre eux comptent plus de 15 années de durée d'emploi.
11. Voir Friedberg et Webb (2005).
12. Voir Gustman et coll. (1994).
13. Voir Frenken et Maser (1992) et Morissette (1993).
14. Voir Statistique Canada (2008).

Documents consultés

- FRENETTE, Marc, et René MORISSETTE. 2014. *Salaires et taux d'emploi à temps plein des jeunes titulaires d'un diplôme d'études secondaires et des jeunes titulaires d'un baccalauréat, 1997 à 2012*, Direction des études analytiques : documents de recherche, n° 360, produit n° I1F0019M au catalogue de Statistique Canada, Ottawa.
- FRENKEN, Hubert. 1995. « Éventail de régimes de retraite », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 7, n° 2, été, n° 75-001-X au catalogue de Statistique Canada.
- FRENKEN, Hubert, et Karen MASER. 1992. « Les régimes de pension d'employeur : qui y participe? », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 4, n° 4, hiver, n° 75-001-X au catalogue de Statistique Canada.
- FRIEDBERG, Leora, et Anthony WEBB. 2005. « Retirement and the Evolution of Pension Structure », *The Journal of Human Resources*, vol. 40, n° 2, p. 281 à 308.
- GUSTMAN, Alan L., Olivia S. MITCHELL et Thomas L. STEINMEIER. 1994. « The role of pensions in the labor market: A survey of the literature », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 47, n° 3, avril, p. 417 à 438.
- MORISSETTE, René, et Marie DROLET. 2001. « Pension coverage and retirement savings of young and prime-aged workers in Canada: 1986-1997 », *Revue canadienne d'économie*, vol. 34, n° 1, février, p. 100 à 119.
- MORISSETTE, René. 1993. « Canadian jobs and firm size: Do smaller firms pay less? », *Revue canadienne d'économie*, vol. 26, n° 1, février, p. 159 à 174.
- STATISTIQUE CANADA. 2008. *Gains et revenus des Canadiens durant le dernier quart de siècle, Recensement de 2006 : résultats*, n° 97-563-X au catalogue de Statistique Canada, Ottawa.