

Cap sur le travail et la rémunération

Février 2019 | Numéro 14

Les régimes de retraite offerts dans les entreprises de 200 employés et plus : résultats de la collecte 2017 de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec

Par Nathalie Mongeau

Les régimes de retraite sont très souvent offerts dans les entreprises québécoises de 200 employés et plus. En 2017, environ 83,1 % de ces entreprises parrainent au moins un régime de retraite de l'employeur et 91,9 % des employés permanents à temps plein bénéficient de cet avantage. Les types de régimes pris en compte dans l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG) sont les régimes à prestations déterminées, ceux à cotisations déterminées ainsi que les régimes d'épargne à cotisations déterminées. Le taux de présence des régimes de retraite est plus élevé dans le secteur public que dans le secteur privé. En effet, dans le secteur public, toutes les organisations offrent au moins un régime de retraite (99,1 % des employés), alors que c'est le cas dans environ 81,3 % des entreprises privées de 200 employés et plus (85,4 % des employés). Ces résultats incluent tous les types de régimes, tant ceux assujettis à la Loi sur les régimes complémentaires de retraite que ceux des autres véhicules d'épargne-retraite mis en place par les employeurs, par exemple les régimes enregistrés d'épargne-retraite collectifs.

Le type de régime offert n'est pas le même selon la ventilation secteur public/secteur privé. Dans le secteur public, lorsqu'un seul type de régime est offert, il s'agit d'un régime à prestations déterminées. Dans les entreprises du secteur privé, ce sont les régimes d'épargne à cotisations déterminées qui sont les plus courants (environ 62,7 %), suivis des régimes de retraite à cotisations déterminées (19,6 %) et ceux à prestations déterminées (17,7 %).

Le coût moyen assumé par l'employeur dans les entreprises de 200 employés et plus, pour les employés bénéficiant de l'avantage, est plus élevé dans le secteur public (10,7 %) par rapport à celui estimé dans le secteur privé (8,3 %). Cela s'explique par la différence dans les types de régimes offerts, c'est-à-dire des régimes à prestations déterminées dans le secteur public, alors que dans le secteur privé ce sont surtout des régimes d'épargne à cotisations déterminées qui sont offerts. En effet, selon le type de régime, le coût moyen pour l'employeur, tous secteurs confondus, est plus élevé pour les régimes à prestations déterminées (10,8 % pour les employés bénéficiant de l'avantage) par rapport au coût moyen estimé pour les régimes de retraite à cotisations déterminées (3,4 %) et à celui des régimes d'épargne à cotisations déterminées (2,7 %).

Cet article fait un tour d'horizon des régimes de retraite offerts dans les entreprises québécoises de 200 employés et plus : leur présence dans les entreprises et pour l'effectif, les types de régimes offerts et les coûts à l'employeur. Ces résultats sont analysés pour certaines ventilations du marché du travail, notamment les secteurs privé et public, selon le statut

de syndicalisation de l'employé et la taille des entreprises dans le secteur privé. Ces résultats sont tirés de la collecte 2017 de l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG). Un encadré à la fin de cet article présente certains aspects de la méthodologie de l'ERG.

Les régimes de retraite offerts dans les entreprises visent à compléter au moment de la retraite les sources de revenus provenant des mécanismes publics de remplacement du revenu. À la retraite, une personne dispose de différentes sources de revenus. Deux de ces sources sont publiques et offrent un revenu de base aux retraités : la première vise toutes les personnes

âgées de plus de 65 ans et provient du système fédéral de la sécurité de la vieillesse, alors que la deuxième vise les personnes ayant participé au marché du travail et provient du Régime des rentes du Québec. Les autres sources sont composées des revenus provenant des régimes de retraite parrainés par les employeurs et de l'épargne personnelle.

Les régimes de retraite mis en place par les employeurs sont des régimes de retraite agréés auprès d'un organisme de surveillance ainsi que des régimes d'épargne à cotisations déterminées qui sont enregistrés auprès de l'Agence de revenu du Canada. Les régimes de retraite agréés sont des régimes régis par une loi sur les normes minimales en matière de régime de retraite. Au Québec, en vertu de la Loi sur les régimes complémentaires de retraite (RLRQ, chapitre R-15.1), Retraite Québec est l'organisme de surveillance en ce qui concerne les régimes du secteur privé parrainés par les entreprises et comptant une majorité de participants au Québec, les régimes d'employeurs des secteurs municipal et universitaire, ainsi que certains régimes du secteur parapublic, dont les activités sont de compétences provinciales. Par ailleurs, le Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) est l'organisme responsable de la surveillance des régimes de retraite offerts dans les entreprises sous compétences fédérales. En ce qui concerne les régimes du secteur public, ils sont régis par des lois particulières. Au Québec, les régimes de retraite du secteur public créés en vertu de lois particulières québécoises ou de décrets sont administrés par Retraite

Québec¹. En 2015, douze régimes du secteur public comptent au moins un participant québécois actif. Le principal régime public est le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP). Enfin, certains régimes comptant des participants québécois sont assujettis à des lois particulières du fédéral. La figure 1 présente la répartition en 2015 des participants québécois selon l'autorité de surveillance compétente.

Sous l'angle de la rémunération globale², la contribution financière de l'employeur aux coûts des régimes de retraite fait partie des avantages sociaux offerts aux employés. Il s'agit d'une rémunération indirecte³ puisque les débours versés par l'employeur pour cet avantage le sont à un tiers au bénéfice de l'employé. Parmi les divers avantages sociaux pris en compte par l'Institut de la statistique du Québec (Institut), les régimes de retraite représentent un coût important pour l'employeur et revêtent pour les employés une grande valeur. Il s'agit sans conteste d'une des façons pour les employeurs d'attirer et de retenir leurs employés.

La présence et le coût des régimes de retraite font l'objet d'un intérêt marqué de la part des acteurs intervenants tant dans les domaines de la rémunération, de la recherche ou de la politique publique que dans la société civile en général. Les résultats sur cet élément de la rémunération globale alimentent également les discussions lors de la comparaison entre les secteurs.

La présence des régimes de retraite offerts dans les entreprises

Cette section présente la proportion d'entreprises qui ont mis en place au moins un régime de retraite ainsi que la proportion d'employés⁴ assujettis, et ce, selon différentes ventilations (tableau 1).

L'Institut collige dans l'ERG des données sur trois types de régimes de retraite : les régimes à prestations déterminées, ceux à cotisations déterminées ainsi que les régimes d'épargne à cotisations déterminées⁵. Plus loin dans cet article, un encadré présente une définition de ces types de régimes de retraite.

- Les régimes de retraite sont très présents dans les entreprises québécoises de 200 employés et plus. En 2017, environ 83,1 % d'entre elles parrainent au moins un régime de retraite. La proportion d'entreprises n'offrant aucun régime de retraite à ses employés est d'environ 16,9 %.
- En ce qui a trait à l'effectif couvert, environ 91,9 % des employés permanents à temps plein bénéficient d'au moins un type de régime de retraite, alors que 8,1 % ne sont assujettis à aucun régime. Il n'y a pas de différence sur le plan statistique entre le taux de présence estimé pour les femmes par rapport à celui des hommes (respectivement 92,9 % et 90,8 %).

1. Le lien suivant présente la liste des régimes du secteur public créés en vertu d'une loi particulière, d'un décret ou d'un arrêté en conseil : www.carra.gouv.qc.ca/fra/acces/liste-des-regimes.htm. Ces régimes sont administrés par Retraite Québec.

2. Pour plus de détails, le concept de rémunération globale par heure travaillée est expliqué dans le bulletin *Regard sur la comparaison de la rémunération des employés de l'administration québécoise*.

3. Outre les régimes de retraite, la rémunération indirecte comprend les régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie complémentaire, d'assurance-soins dentaires et optiques, d'assurance-salaire, d'assurance-invalidité de longue durée, les régimes étatiques et le remboursement des congés de maladie non utilisés.

4. Les employés couverts dans cette analyse sont les employés permanents à temps plein. Il s'agit des employés dont le contrat de travail est à durée indéterminée et qui travaillent 30 heures et plus par semaine.

5. Afin d'alléger le texte, le terme « régime d'épargne » sera utilisé et fera toujours référence au régime d'épargne à cotisations déterminées. Les régimes pris en compte sont les régimes enregistrés d'épargne-retraite collectifs (REER collectif), les régimes de participation différée aux bénéfices (RPDB) et une combinaison de ces deux régimes.

Tableau 1

Taux de présence d'un régime de retraite et coût à l'employeur dans les entreprises de 200 employés et plus et pour les employés¹, Québec, 2017

Secteur	Aucun régime		Au moins un régime de retraite								Total ²
			Un seul type		Deux types		Trois types		Sous-total		
	Entr.	Emp.	Entr.	Emp.	Entr.	Emp.	Entr.	Emp.	Entr.	Emp.	
Ensemble du Québec	16,9 *	8,1	64,5	81,5	14,9 *	x	3,7 **	x	83,1	91,9	100,0
Syndiqué	...	3,4	...	92,2	...	x	...	x	...	96,6	100,0
Non syndiqué	...	14,8	...	66,8	...	x	...	x	...	85,2	100,0
Secteur public	0,0	0,9	84,8	97,6	15,2 *	x	0,0	...	100,0	99,1	100,0
Secteur privé	18,7 *	14,6	62,3	67,3	14,9 *	x	4,1 **	x	81,3	85,4	100,0
Secteur public											
Administration québécoise ³	0,0	1,2	100,0	98,8	0,0	...	0,0	...	100,0	98,8	100,0
Administration fédérale	0,0	0,0	100,0	100,0	0,0	...	0,0	...	100,0	100,0	100,0
Administration municipale - 25 000 habitants et plus	0,0	x	89,8	x	10,2 **	x	0,0	...	100,0	98,6	100,0
Universitaire	0,0	x	70,0	x	30,0 *	x	0,0	...	100,0	100,0	100,0
Entreprises publiques ⁴	0,0	x	81,7	x	18,3 *	x	0,0	...	100,0	99,9	100,0
Secteur privé											
Syndiqué	...	11,4 *	...	76,5	...	x	...	x	...	88,6	100,0
Non syndiqué	...	16,0	...	63,2	...	x	...	x	...	84,0	100,0
Privé, 200 à 499 employés	22,5 *	19,9 *	66,0	69,9	9,7 **	x	x	x	77,5	80,1	100,0
Privé, 500 employés et plus	13,2 **	13,2	56,9	66,7	22,4 *	x	x	x	86,8	86,8	100,0

* Précision passable ; utiliser avec prudence.

** Précision faible ; fournie à titre indicatif seulement.

x Donnée confidentielle.

... N'ayant pas lieu de figurer.

1. Les employés pris en compte sont les employés permanents à temps plein (contrat de travail à durée indéterminée et horaire de travail prévoyant 30 heures et plus par semaine).

2. Le total des éléments peut être différent de la somme en raison des arrondissements.

3. Comprend la fonction publique, le réseau de l'éducation (commissions scolaires et cégeps) ainsi que celui de la santé et des services sociaux.

4. Comprend les entreprises publiques des trois paliers gouvernementaux : les entreprises de compétence fédérale au Québec, les entreprises publiques provinciales (sociétés d'État et autres) et les entreprises locales.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2017.*

- Dans le secteur public, toutes les organisations financent au moins un régime de retraite. Quant aux employés, la quasi-totalité (99,1 %) des employés sont couverts par cet avantage. Ce constat est valable dans tous les sous-secteurs du secteur public.
- Dans le secteur privé, le taux de présence d'un régime de retraite est plus faible que celui estimé dans le secteur public. La proportion d'entreprises finançant au moins un régime de retraite est d'environ 81,3 % dans le secteur privé. En ce qui concerne la couverture de l'effectif, 85,4 % des employés bénéficient d'au moins un régime de retraite, alors qu'environ 14,6 % ne sont couverts par aucun régime.
- Dans le cas du secteur privé, les résultats sont ventilés selon le statut de syndicalisation de l'employé et selon le nombre d'employés de l'entreprise. Selon la première variable, les résultats montrent que 88,6 % des employés syndiqués bénéficient d'au moins un régime de retraite par rapport à 84,0 % des non-syndiqués.
- Selon la taille de l'entreprise, le taux de présence d'au moins un régime de retraite est similaire sur le plan statistique dans les entreprises comptant 500 employés et plus et dans celles de 200 à 499 employés, tant pour les entreprises que pour l'effectif. La proportion d'entreprises offrant au moins un régime de retraite est respectivement de 86,8 % dans celles de 500 employés et plus (86,8 % des employés sont couverts) et de 77,5 % dans les entreprises de plus petite taille (80,1 % des employés).

Définition des types de régimes de retraite

Régime de retraite à prestations déterminées

Dans un régime de retraite à prestations déterminées, le montant des prestations reçues ou le mode de calcul de ces prestations est connu d'avance. La valeur de la rente, fixée dès le départ, dépend du salaire, du nombre d'années de service et de l'âge auquel le participant prend sa retraite. Les cotisations de l'employeur dépendent des coûts liés aux prestations de retraite promises et des cotisations versées par les employés dans le régime. Les risques liés au financement du régime sont assumés principalement par l'employeur.

Dans cette catégorie, l'Institut inclut également les régimes de retraite par financement salarial et par « combinaison des deux régimes ». Dans les régimes de retraite par financement salarial, le risque financier est à la charge des participants actifs. Ces régimes ne regroupent qu'une infime partie des participants québécois. Quant aux régimes de type « combinaison des deux régimes », ils comportent à la fois des caractéristiques des régimes à prestations déterminées et des régimes à cotisations déterminées. La gestion administrative de tels régimes est celle d'un régime à prestations déterminées.

Régime de retraite à cotisations déterminées

Dans un régime de retraite à cotisations déterminées, seules les cotisations de l'employeur et de l'employé sont précisées au départ. Les cotisations s'accumulent avec les revenus de placements jusqu'à la retraite du participant. Le revenu à la retraite dépend des sommes investies par chacune des parties, des rendements obtenus sur ces investissements et des taux d'intérêt en vigueur au moment de l'achat de la rente. Dans ce type de régime, l'employeur n'assume pas le risque financier en matière d'investissements comme dans les régimes à prestations déterminées. Cette catégorie comprend également les régimes de retraite simplifiés (RRS).

Régime de retraite d'épargne à cotisations déterminées

Dans un régime de retraite d'épargne à cotisations déterminées, le montant des cotisations que doivent verser l'employeur et, le cas échéant, l'employé est précisé au départ. Les cotisations s'accumulent avec les revenus de placement jusqu'à la retraite du participant. Le risque financier est également assumé entièrement par l'employé. La principale distinction entre les régimes à cotisations déterminées et les régimes d'épargne concerne le cadre légal et administratif : les régimes à cotisations déterminées sont soumis à un fardeau législatif plus lourd que les régimes d'épargne et sont, par conséquent, plus complexes à gérer. Entre autres éléments, les règles quant à l'immobilisation des sommes ne sont pas les mêmes. Par exemple, dans les régimes d'épargne à cotisations déterminées, la contribution de l'employé peut faire l'objet d'un retrait, alors que dans un régime à cotisations déterminées soumis à la Loi sur les régimes complémentaires de retraite (RLRQ, chapitre R-15.1), l'argent ne peut être retiré avant la retraite. Si l'employé quitte l'entreprise avant le moment de la retraite, les sommes accumulées doivent être immobilisées dans un instrument de transfert, comme un compte de retraite immobilisé (CRI).

Les régimes d'épargne sont les suivants : les régimes volontaires d'épargne-retraite (RVER)¹, les régimes enregistrés d'épargne-retraite collectifs (REER collectif), les régimes de participation différée aux bénéfices (RPDB) et la combinaison de ces deux derniers régimes. Le REER collectif est un ensemble de REER individuels pour un groupe d'employés provenant d'un même employeur, d'un syndicat ou d'une autre forme d'association. Si l'employeur décide de verser des cotisations au nom de ses employés, il n'obtiendra pas de déduction fiscale. De plus, sa cotisation devient un avantage imposable pour l'employé. Le RPDB est, quant à lui, un régime où la cotisation à verser au nom du participant est établie selon un pourcentage des bénéfices de l'entreprise au cours d'une année. La Loi de l'impôt sur le revenu interdit le financement des RPDB par des cotisations des travailleurs. Par ailleurs, dans ce type de régime, la cotisation de l'employeur n'est pas considérée comme un avantage imposable pour l'employé.

1. Les résultats présentés dans cet article n'incluent pas les RVER. Dans l'ERG, les données recueillies sur ces régimes portent uniquement sur leur présence.

Quelques statistiques sur l'ensemble des travailleurs québécois

Au Québec, Retraite Québec est l'organisme gouvernemental de référence en matière de retraite. Sa mission couvre les trois volets suivants : l'organisme administre le Régime de rentes du Québec, les régimes de retraite du secteur public et le Soutien aux enfants ; il assure l'encadrement des régimes complémentaires de retraite et des régimes volontaires d'épargne-retraite et, enfin, il fait la promotion de la planification financière à la retraite. Par ailleurs, cet organisme diffuse de l'information sur le sujet et produit des statistiques, notamment le rapport *Régimes complémentaires de retraite – Statistiques de l'année 2015* qui présente le portrait des régimes complémentaires de retraite auxquels participent les travailleurs québécois.

Selon les données de Retraite Québec, en 2015, le taux de participation des travailleurs rémunérés à un régime de retraite complémentaire est de 40,7 % au Québec. Les régimes pris en compte n'incluent pas les régimes simplifiés, les régimes d'épargne à cotisations déterminées et les régimes volontaires d'épargne-retraite. Cela explique le taux de participation beaucoup plus faible que celui estimé à partir des données de l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec*. De plus, dans l'ERG, ce sont les entreprises de 200 employés et plus qui sont considérées.

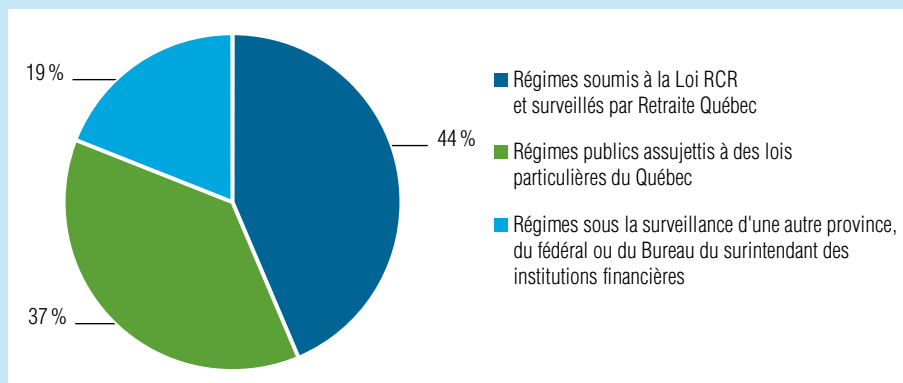
Toujours selon Retraite Québec :

« À la fin de 2015, il y avait 1 540 279 travailleurs du Québec qui participaient à un régime complémentaire de retraite, soit 672 2989 (43,6 %) à l'un des 900 régimes qui sont sous la surveillance du Québec, 575 367 (37,4 %) à l'un des douze régimes publics assujettis à des lois particulières du Québec et 292 614 (19,0 %) à un régime qui est sous la surveillance d'une autre province (1 201 régimes) ou du BSIF (272 régimes), ou assujetti à des lois particulières du Canada (quatre régimes). »¹

Parmi les 900 régimes sous la surveillance de Retraite Québec, 47,9 % sont des régimes à prestations déterminées, 9,4 % sont des régimes à prestations et à cotisations déterminées, alors que 42,7 % sont des régimes à cotisations déterminées.

Figure 1

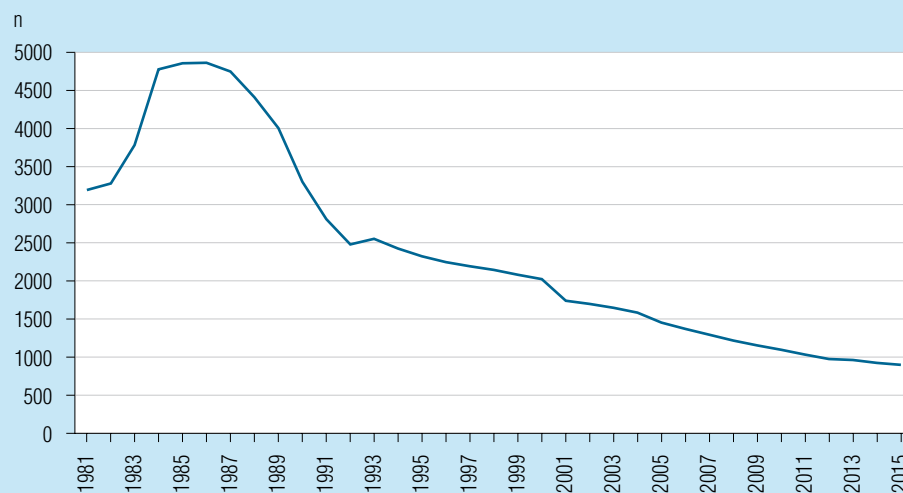
Participants québécois à un régime complémentaire de retraite, selon l'autorité compétente, Québec, 2015



Source : Retraite Québec. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 2

Nombre de régimes soumis à la Loi sur les régimes complémentaires de retraite, Québec, 1981-2015



Source : Retraite Québec. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

1. Gouvernement du Québec (2018). Retraite Québec. *Statistiques 2015. Régimes complémentaires de retraite*. [En ligne]. [www.rrq.gouv.qc.ca/SiteCollectionDocuments/www.rrq.gouv.qc/Francais/publications/rcr/statistiques/5016-statistiques-rcr-2015.pdf].

Quelques statistiques sur l'ensemble des travailleurs québécois (suite)

En combinant les deux premiers types, 57,3% des régimes comportent un volet à prestations déterminées. Pour les participants, les régimes à prestations déterminées représentent 74,3% de l'ensemble des participants à un régime complémentaire de retraite sous la surveillance de Retraite Québec.

Le portrait du nombre et du type de régimes offerts a changé au cours des dernières décennies. À ce sujet, le document cité précédemment présente l'évolution des régimes soumis à la Loi RCR depuis 1981. Les figures 2, 3 et 4 montrent certains aspects de cette évolution, soit l'évolution du nombre de régimes, de la proportion du nombre de régimes selon leur type ainsi que de la proportion de participants québécois couverts selon le type de régime.

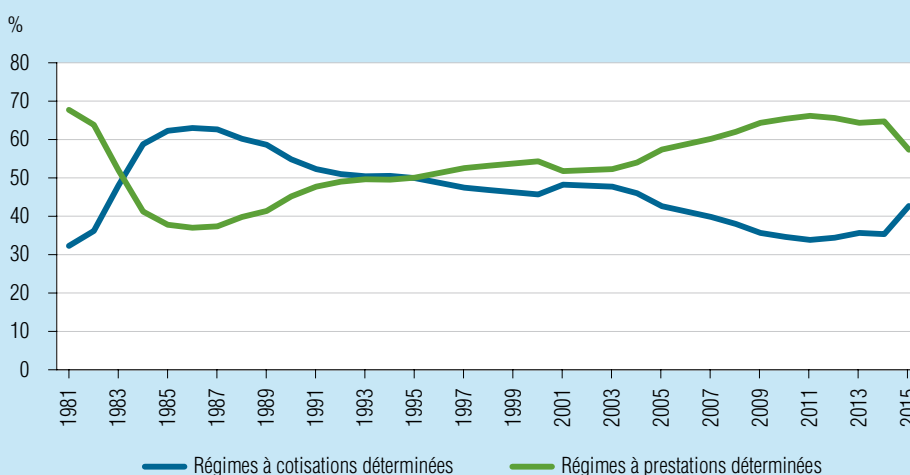
Si l'on considère la période de 2005 à 2015, on peut faire ressortir les constats suivants. En premier lieu, le nombre de régimes a diminué au cours de cette décennie (figure 2). En 2005, 1 452 régimes étaient soumis à la Loi RCR par rapport à 900 régimes en 2015. Les statistiques selon la taille du régime montrent que la diminution du nombre de régimes est le fait des régimes de plus petite taille. En effet, dans les régimes comptant plus de 200 participants, le nombre de régimes a diminué dans une moindre mesure, passant de 365 en 2005 à 319 en 2015, une diminution de 12,6%. Quant aux régimes comptant de 1 à 9 participants, leur nombre est passé de 310 régimes en 2005 à 135 régimes en 2015, une diminution de 56%.

Le deuxième constat concerne le type de régime (figure 3). En 2005, 833 régimes étaient des régimes à prestations déterminées (57,4%) et 619 régimes étaient à cotisations déterminées (42,6%). La proportion de régimes à prestations déterminées comporte les régimes hybrides (ceux incluant un volet à prestations déterminées et un autre à cotisations déterminées). En 2015, les proportions selon le type des régimes sont similaires à celles de 2005. Selon le rapport de Retraite Québec, l'augmentation en 2015 du nombre de régimes à cotisations déterminées est due à la conversion de plusieurs régimes à prestations déterminées vers des régimes à cotisations déterminées.

Troisièmement, en ce qui concerne la proportion de participants assujettis à un régime à cotisations et à prestations déterminées, les régimes à prestations déterminées couvrent plus de 70% de l'ensemble des participants chaque année depuis 1981 (figure 4). Par ailleurs, entre 2005 et 2015, cette proportion est passée de 81,4% à 74,3%. En 1981, la proportion des participants couverts par un régime à prestations déterminées était de 93,5% de l'ensemble des participants à un régime de retraite.

Figure 3

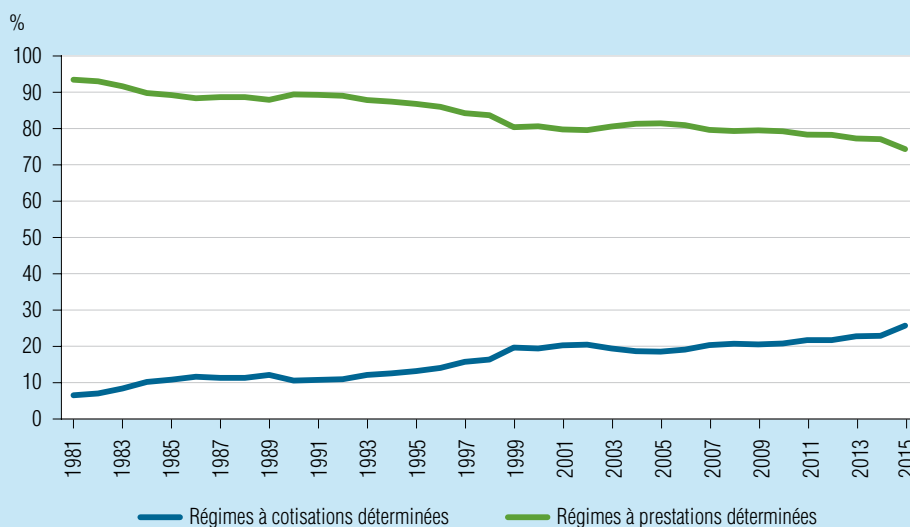
Proportion du nombre de régimes soumis à la Loi sur les régimes complémentaires de retraite selon le type du régime, Québec, 1981-2015



Source : Retraite Québec. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 4

Proportion du nombre de participants à un régime soumis à la Loi sur les régimes complémentaires de retraite selon le type du régime, Québec, 1981-2015



Source : Retraite Québec. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Un ou plusieurs types de régimes offerts dans les entreprises ?

La présence d'un seul type de régime de retraite offert aux employés dans l'entreprise est pratique courante, et ce, dans tous les secteurs (tableau 1).

- En 2017, dans l'ensemble du Québec, environ 64,5 % des entreprises de 200 employés et plus ont instauré un seul type de régime de retraite. Environ 14,9 % des entreprises parrainent deux types de régimes, alors que la proportion de celles offrant les trois types de régimes est plus faible, soit environ 3,7 %. Pour l'effectif, environ 81,5 % sont couverts par un seul type de régime.
- Dans le secteur public, environ 84,8 % des organisations offrent un seul type, 15,2 % deux types et aucune n'offre les trois types de régimes de retraite. Dans les administrations québécoise et fédérale, un seul type de régime est présent. Presque tous les employés du secteur public, soit environ 97,6 %, sont couverts par un seul type de régime de retraite.

- Dans le secteur privé, près des deux tiers (62,3 %) des entreprises parrainent un seul type de régime, 14,9 % des entreprises offrent deux types, et dans 4,1 % d'entre elles les trois types de régimes sont présents.

- Selon la taille de l'entreprise, la présence d'un seul type de régime de retraite est le fait d'une proportion de 66,0 % des entreprises privées de 200 à 499 employés et de 56,9 % de celles de 500 employés et plus. Ces proportions sont plus élevées que celles relatives aux entreprises offrant deux et trois régimes. Selon la syndicalisation, ce sont 76,5 % des syndiqués du secteur privé et 63,2 % des non-syndiqués qui sont couverts par un seul régime.

Les types de régimes complémentaires de retraite – portrait différent dans les secteurs public et privé

Le tableau 2 présente les types de régimes de retraite dans les entreprises offrant un seul type de régime ainsi que dans celles en offrant deux. En 2017, plus de la moitié des entreprises québécoises de

200 employés et plus, soit environ 64,5 %, parrainent un seul type de régime. Selon la ventilation secteur public/secteur privé, les proportions d'entreprises avec un seul type de régime de retraite sont respectivement de 84,8 % dans le secteur public et de 62,3 % dans le secteur privé.

- Lorsqu'un seul type de régime est offert, toutes les organisations du secteur public parrainent un régime à prestations déterminées.
- La situation est différente dans le secteur privé. Les régimes d'épargne sont les plus courants dans les entreprises privées offrant un seul type de régime, une proportion d'environ 62,7 % d'entre elles. Seulement 17,7 % des entreprises privées avec un seul type de régime parrainent un régime à prestations déterminées et environ 19,6 % offrent un régime à cotisations déterminées.
- Dans le secteur privé, 14,9 % des entreprises offrent deux types de régimes (tableau 1). Près de la moitié de ces entreprises (46,5 %) offrent les deux types de régimes suivants : régimes à prestations déterminées et régimes à cotisations déterminées.

Tableau 2

Proportion des entreprises offrant un type de régimes de retraite et employés¹ dans les entreprises de 200 employés et plus, selon le type de régimes et le secteur, Québec, 2017

Secteur	Un type de régime						Deux types de régimes							
	Épargne à cotisations déterminées		Cotisations déterminées		Prestations déterminées		Total ²	Prestations et cotisations		Cotisations et épargne		Épargne et prestations		Total ²
	Entr.	Empl.	Entr.	Empl.	Entr.	Empl.		Entr.	Empl.	Entr.	Empl.	Entr.	Empl.	
Ensemble du Québec	54,8	21,1	17,2*	5,6*	28,0	73,3	100,0	47,2*	76,1	25,6**	13,6*	27,2**	10,4**	100,0
Syndiqué	...	8,4*	...	1,5**	...	90,1	100,0	...	76,7	...	11,4**	...	12,0**	100,0
Non syndiqué	...	44,8	...	13,3*	...	42,0	100,0	...	75,6	...	15,2**	...	9,3**	100,0
Secteur public ^{3,4}	0,0	...	0,0	...	100,0	100,0	100,0	54,1*	89,9	10,0**	x	35,9**	x	100,0
Secteur privé	62,7	54,0	19,6*	14,4*	17,7*	31,6	100,0	46,5*	73,1	27,3**	x	26,2**	x	100,0

* Précision passable ; utiliser avec prudence.

** Précision faible ; fournie à titre indicatif seulement.

x Donnée confidentielle.

... N'ayant pas lieu de figurer.

1. Les employés pris en compte sont les employés permanents à temps plein (contrat de travail à durée indéterminée et horaire de travail prévoyant 30 heures et plus par semaine)

2. Le total des éléments peut être différent de la somme en raison des arrondissements.

3. Il s'agit des organismes publics : ceux de l'administration québécoise (la fonction publique, le réseau de l'éducation et celui de la santé et des services sociaux), les universités, les administrations municipales et les entreprises publiques des trois paliers gouvernementaux (provincial, fédéral et municipal).

4. Dans les sous-secteurs du secteur public, les proportions d'organisations selon les types de régimes ne sont pas présentées. Lorsqu'un seul régime est présent, il s'agit dans tous les cas d'un régime à prestations déterminées. Lorsque deux types de régimes sont présents dans l'organisation, la plupart des estimations ne peuvent être présentées en raison de leur caractère confidentiel.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2017.*

- Dans le secteur public, certaines administrations municipales, universités et entreprises publiques parrainent deux régimes ; les proportions respectives sont d'environ 10,2 %, 30,0 % et 18,3 % de l'ensemble des organisations du sous-secteur considéré (tableau 1). Dans les sous-secteurs du secteur public, les proportions d'organisations selon les types de régimes ne sont pas présentées⁶.
- Dans l'ensemble, lorsqu'on décortique les régimes d'épargne, ce sont les REER collectifs qui couvrent le plus d'employés (41,8 %) plutôt qu'un RPDB (34,0 %) ou une combinaison de ces deux régimes (24,3 %). Ces deux derniers types de régimes se trouvent uniquement dans le secteur privé. Ces données ne figurent pas dans les tableaux.

Le coût des régimes de retraite

Dans le cadre de l'ERG, L'Institut cherche à mesurer les coûts engagés par les employeurs aux fins de la rémunération pour une année financière donnée. Ainsi, la cotisation réelle versée par l'employeur est recueillie. Aucune information concernant la valeur et la composition du fonds n'est prise en compte. Dans le cas des régimes à prestations déterminées, l'Institut s'appuie sur plusieurs éléments, soit la cotisation patronale d'exercice selon l'évaluation actuarielle (cotisation pour le service courant), le montant remboursé pour l'amortissement du déficit et les montants retranchés du surplus de la caisse de retraite. Ainsi, le débours réel est calculé de cette façon : cotisation patronale d'exercice, + le montant dû – les montants retranchés du surplus.

Selon le cadre légal des régimes de retraite, les régimes à prestations déterminées, à l'exception de ceux dont les prestations sont garanties par un gardien de valeurs, doivent, entre autres, posséder une réserve suffisante pour assurer le versement complet des rentes aux retraités et celui des prestations promises aux participants qui sont encore en emploi. Si ce n'est pas le cas, l'employeur se voit alors dans l'obligation d'éponger le déficit, en versant en supplément des cotisations d'équilibre.

Le tableau 3 présente la cotisation patronale moyenne en pourcentage du salaire, selon le type de régime et le secteur.

- Dans l'ensemble du Québec, les coûts des employeurs pour les régimes de retraite, exprimés en pourcentage du salaire, sont en moyenne d'environ 9,1 %. Ce pourcentage inclut les employés qui ne bénéficient d'aucun régime de retraite. Ces employés représentent 8,1 % de l'ensemble des employés (tableau 1). Le coût pour l'ensemble des employés bénéficiant d'un régime de retraite est de 9,6 %.
- Dans le secteur public, le coût moyen de l'ensemble par rapport à celui incluant ceux bénéficiant d'un régime de retraite est le même puisque la quasi-totalité des employés dans ce secteur bénéficie d'un régime.
- Dans le secteur privé, 14,6 % des employés ne bénéficient d'aucun régime de retraite (tableau 1). Pour cette raison, le coût pour l'ensemble des employés est d'environ 7,4 %, alors que celui des employés bénéficiant d'un régime est d'environ 8,3 %.

La cotisation de l'employeur selon le type de régime et le secteur

- En 2017, dans l'ensemble du Québec et dans tous les secteurs analysés, les coûts moyens estimés pour les régimes à prestations déterminées sont supérieurs à ceux des deux autres types de régimes. Pour les régimes de retraite à prestations déterminées, les coûts pour l'employeur varient de 8,3 % dans l'administration québécoise⁷ à 19,5 % dans les administrations municipales de 25 000 habitants et plus⁸.
- Les coûts moyens pour les régimes à cotisations déterminées sont de 3,4 %, alors que ceux pour les régimes d'épargne sont de 2,7 %.
- La ventilation secteur public/secteur privé montre que les débours pour les régimes de retraite à prestations déterminées et les régimes d'épargne sont, sur le plan statistique, similaires dans les deux secteurs. En ce qui concerne les régimes à cotisations déterminées, le coût est supérieur dans le secteur privé par rapport à celui estimé dans le secteur public (3,5 % contre 2,0 %).
- La différence entre les deux secteurs pour l'ensemble des employés (10,7 % par rapport à 7,4 %) est le fait d'un taux de présence des régimes de retraite moindre dans le secteur privé par rapport à celui estimé dans le secteur public et d'une différence quant aux types de régimes offerts. Les employés du secteur privé sont davantage couverts par des régimes d'épargne que par des régimes à prestations déterminées. Or, comme il a été mentionné, les coûts moyens de l'employeur pour les régimes à prestations déterminées sont supérieurs à ceux associés aux deux autres types de régimes.

6. En effet, lorsqu'un seul régime est présent, il s'agit dans tous les cas d'un régime à prestations déterminées. Lorsque deux types de régimes sont présents dans l'organisation, la plupart des estimations ne peuvent être présentées en raison de leur caractère confidentiel.

7. La cotisation dans l'administration québécoise correspond à la cotisation requise pour financer les prestations acquises annuellement et les frais d'administration. Dans la collecte 2017 de l'ERG, les évaluations actuarielles prises en compte dans ce secteur sont celles utilisant les données arrêtées au 31 décembre 2011.

8. Dans ce secteur, la Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal (RLRQ, chapitre S-2.1.1) est entrée en vigueur le 5 décembre 2014. Selon cette loi, les régimes à prestations déterminées du secteur municipal ont fait l'objet de restructuration en ce qui concerne leur financement. Le but était d'assainir la santé financière de ces régimes et d'assurer ainsi leur pérennité. Dans la collecte 2017, les données sur les régimes de retraite portent sur les années 2016, 2015 et 2014. Au moment de la collecte, peu d'ententes avaient été conclues et prises en compte dans les résultats de l'ERG.

- Dans le secteur privé, la syndicalisation de l'effectif a un effet sur le taux de cotisation des employeurs proposant des régimes à prestations déterminées et des régimes d'épargne. En effet, pour les régimes à prestations déterminées, la cotisation versée pour les employés syndiqués est, en moyenne, plus élevée que celle estimée pour les employés non syndiqués (13,6 % par rapport à 9,8 %). Pour ce qui est des régimes d'épargne, la cotisation de l'employeur est également plus élevée pour les employés syndiqués que celle estimée pour les non-syndiqués du secteur privé.
- Selon la taille de l'entreprise privée, pour chacun des types de régimes, il n'y a pas de différence significative

sur le plan statistique entre les cotisations moyennes des entreprises de 500 employés et plus et celles des entreprises de 200 à 499 employés.

La cotisation de l'employeur selon le nombre de régimes

Est-ce que le fait d'être assujettis à un seul régime ou à deux régimes constitue un avantage pour l'employé en ce qui a trait à la cotisation de l'employeur ?

Selon les résultats, dans l'ensemble du Québec, la cotisation moyenne de l'employeur est d'environ 9,3 % dans le cas des employés assujettis à un seul régime et à 11,2 % pour ce qui est des employés couverts par deux régimes (données non présentées dans les tableaux). Les

employés couverts par trois types de régimes sont très peu nombreux, et le résultat sur la cotisation moyenne de l'employeur ne peut être diffusé.

Tant dans le secteur public que dans le secteur privé, la cotisation moyenne de l'employeur est plus élevée pour les employés assujettis à deux types de régimes de retraite que dans le cas des employés bénéficiant d'un seul type de régime.

Tableau 3

Cotisation de l'employeur (en pourcentage du salaire), dans les entreprises de 200 employés et plus, selon le type de régime et le secteur, Québec, 2017

Secteur	Employés ¹ bénéficiant d'un régime de retraite				Ensemble
	Épargne à cotisations déterminées	Cotisations déterminées	Prestations déterminées	Total	
Ensemble du Québec	2,7	3,4	10,8	9,6	9,1
Syndiqué	3,7	3,3	10,8	10,3	10,1
Non syndiqué	2,4	3,5	11,0	8,5	7,7
Secteur public	2,3*	2,0	10,7	10,7	10,7
Secteur privé	2,7	3,5	11,1	8,3	7,4
Secteur public					
Administration québécoise ²	8,3	8,3	8,2
Administration fédérale	12,7	12,7	12,7
Administration municipale (25 000 habitants et plus)	x	x	19,5	19,5	19,5
Universitaire	...	x	x	10,7	10,7
Entreprises publiques ³	x	x	12,4	12,4	12,4
Secteur privé					
Syndiqué	3,7	3,6	13,6	10,6	9,7
Non syndiqué	2,4	3,5	9,8	7,3	6,5
Privé, 200 à 499 employés	2,8	2,6	8,8	4,9	4,1
Privé, 500 employés et plus	2,6	3,6	11,3	8,9	8,1

* Précision passable; utiliser avec prudence.

x Donnée confidentielle.

... N'ayant pas lieu de figurer.

1. Les employés pris en compte sont les employés permanents à temps plein (contrat de travail à durée indéterminée et horaire de travail prévoyant 30 heures et plus par semaine)

2. Comprend la fonction publique, le réseau de l'éducation (commissions scolaires et cégeps) ainsi que celui de la santé et des services sociaux.

3. Comprend les entreprises publiques des trois paliers gouvernementaux : les entreprises de compétence fédérale au Québec, les entreprises publiques provinciales (sociétés d'État et autres) et les entreprises locales.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2017.*

Conclusion

En 2017, la plupart des entreprises de 200 employés et plus offrent au moins un type de régime de retraite à leurs employés. Ce constat est valable tant dans le secteur public que dans le secteur privé. Cet élément de la rémunération globale est offert dans toutes les organisations du secteur public et dans un peu plus de 80 % des entreprises privées. Pour les employés, 91,9 % des employés sont couverts par un régime de retraite (la quasi-totalité des employés du secteur public et 85,4 % des employés dans le secteur privé).

Par ailleurs, le type de régime offert n'est généralement pas le même selon la nature publique ou privée de l'entreprise. Dans le secteur public, les régimes à prestations déterminées sont offerts dans presque toutes les organisations, alors que dans le secteur privé, les régimes les plus courants sont les régimes d'épargne à

cotisations déterminées. Cette différence est importante puisque les caractéristiques de ces types de régimes, notamment la responsabilité quant aux risques financiers et la sécurité qu'ils offrent aux retraités quant au niveau des prestations à la retraite, ne sont pas les mêmes. Cela se répercute sur le coût moyen estimé pour chacun des types de régimes. En effet, dans tous les secteurs où plus d'un type de régime est offert, en 2017, le coût moyen de l'employeur est supérieur dans les régimes à prestations déterminées par rapport à celui des deux autres types de régimes.

Le coût moyen des régimes de retraite pour les employés bénéficiant de l'avantage est supérieur dans le secteur public par rapport à celui estimé dans le secteur privé (10,7 % contre 8,3 %). Cela s'explique par les différences mentionnées quant aux types de régimes offerts. On trouve dans le secteur public des

régimes à prestations déterminées, alors que dans le secteur privé, ce sont plus souvent des régimes d'épargne à cotisations déterminées. Les coûts moyens des régimes à prestations déterminées (10,8 %) sont supérieurs à ceux des régimes à cotisations déterminées et des régimes d'épargne (respectivement 3,4 % et 2,7 %). Si l'on compare les coûts selon la ventilation secteur public/secteur privé pour chacun des trois types de régimes, le coût moyen est similaire dans les deux secteurs en ce qui concerne les régimes à prestations déterminées et d'épargne. Pour ce qui est des régimes à cotisations déterminées, le coût est supérieur dans le secteur privé par rapport au secteur public (3,5 % contre 2,0 %).

Source de données et méthodologie d'enquête¹

Les résultats proviennent de la collecte 2017 de l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec*. À partir des données de l'ERG, l'Institut produit des résultats estimés qui permettent d'inférer à l'ensemble des entreprises québécoises de 200 employés et plus et des municipalités de 25 000 habitants et plus.

Le plan d'échantillonnage de l'enquête prévoit un renouvellement des entreprises. Pour ce faire, la population visée est divisée de façon aléatoire en trois blocs. Lorsqu'une entreprise est ajoutée dans l'enquête, sa participation est requise pour une durée de trois ans. Aux fins de l'ERG, les administrations fédérale et québécoise sont recensées. Par conséquent, les données dans ces deux secteurs ne sont pas affectées par des marges d'erreur relatives à l'échantillonnage. En ce qui concerne les autres ventilations, les estimations sont accompagnées d'intervalles de confiance. Aux fins de l'analyse, ces intervalles sont examinés afin de déterminer la différence entre deux résultats. La règle de décision est la suivante : l'absence de chevauchement entre les intervalles des résultats comparés indique une différence significative. Lorsqu'il y a recoupement, on considère que les résultats sont similaires sur le plan statistique.

L'ERG comporte deux volets : le premier concerne les salaires, alors que le second traite des avantages sociaux et des conditions de travail. Dans le cadre de ce second volet, l'Institut collige des données sur les régimes de retraite. Ces dernières portent sur la présence des régimes, les types de régimes offerts, les emplois/employés admissibles et les débours des employeurs. Les données provenant de la collecte 2017 tiennent compte des entreprises incluses dans l'enquête en 2015, 2016 et 2017. La période de référence relative aux régimes de retraite est l'année précédant l'année de l'ajout de l'entreprise dans l'enquête. Toutefois, les coûts sont calculés sur la base des salaires en vigueur en 2017, et seule la cotisation de l'employeur (la cotisation pour le service courant, le montant remboursé pour l'amortissement du déficit et les montants retranchés du surplus de la caisse de retraite) versée dans le fonds du régime complémentaire de retraite est prise en considération dans le calcul de la rémunération globale. Par conséquent, aux fins de l'ERG, un régime est dit « offert » lorsque l'employeur participe financièrement au régime. Par ailleurs, aucune information concernant la valeur et la composition du fonds n'est prise en compte.

Le montant de la cotisation peut être influencé par divers éléments. Mentionnons, entre autres :

- le moment où a été produite la dernière évaluation actuarielle de la situation financière du régime ;
- la quote-part de l'employeur dans le versement de la cotisation ;
- la situation financière déficitaire ou non du régime ;
- les mesures établies par des dispositions législatives introduisant de nouvelles lois ou modifiant les différentes lois régissant des régimes de retraite. Par exemple, selon la Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal (RLRQ, chapitre S-2.1.1), les régimes à prestations déterminées du secteur municipal ont fait l'objet de restructuration en ce qui concerne leur financement.

1. Pour plus de détails, le lecteur peut se référer au chapitre sur la méthodologie compris dans le rapport *Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2017*. Ce chapitre présente le plan d'échantillonnage, les approches de collecte et le traitement des données. Pour une description sommaire, le bulletin *Coup d'œil sur l'ERG* présente les principaux aspects de la méthodologie de cette enquête.

Notice bibliographique suggérée :

MONGEAU, Nathalie (2019). « Les régimes de retraite offerts dans les entreprises de 200 employés et plus : résultats de la collecte 2017 de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec », *Cap sur le travail et la rémunération*, [En ligne], n° 14, février, Institut de la statistique du Québec, p. 1-12. [www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/bulletins/cap-remuneration-201902-14.pdf]

Numéros déjà parus

Bulletin - Cap sur le travail et la rémunération

13	Heures travaillées au Québec, aux États-Unis et ailleurs au Canada en 2017	Janvier 2019
12	Les heures régulières de travail dans les entreprises de 200 employés et plus en 2016 : résultats tirés de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec	Octobre 2018
11	Comparaison du revenu d'emploi médian des femmes et des hommes au Québec en 2015 : analyse par profession	Juin 2018
10	L'emploi au salaire minimum au Québec	Avril 2018
9	Portrait des jeunes Québécois sur le marché du travail en 2016	Décembre 2017
8	Les travailleurs rémunérés à moins de 15 \$ l'heure au Québec et au Canada	Avril 2017
7	Surqualification et compétences utilisées en situation de travail : les travailleurs surqualifiés sont-ils toujours perdants ?	Avril 2017
6	La croissance salariale chez les syndiqués des administrations québécoise et municipale de 2000 à 2015	Mars 2017
5	Dans les entreprises québécoises de 200 employés et plus, les femmes occupant des professions exigeant une formation universitaire, collégiale et secondaire sont en moyenne moins bien rémunérées que les hommes	Mars 2017
4	Portrait historique des parents québécois sur le marché du travail	Novembre 2016
3	Comment ont évolué l'emploi à bas salaire et celui mieux rémunéré au Québec chez les travailleuses et les travailleurs ?	Avril 2016
2	Portrait de la situation des Québécoises sur le marché du travail au cours des 35 dernières années	Mars 2016
1	Entre la retraite et la poursuite de la vie active : les trajectoires incertaines des travailleuses et des travailleurs plus âgés au Québec compte tenu de leur qualité de l'emploi et leur situation personnelle	Février 2016

Ce bulletin est réalisé par la Direction des statistiques du travail et de la rémunération.

Ont collaboré à la réalisation : Isabelle Jacques, mise en page
Esther Frève, révision linguistique
Direction de la diffusion et des communications

Pour plus de renseignements : Nadège Jean, coordonnatrice
Institut de la statistique du Québec
1200, avenue McGill College, 4^e étage
Montréal (Québec) H3B 4J8
Téléphone : 514 876-4384 (poste 6224)
Télécopieur : 514 876-1767
Courriel : nadege.jean@stat.gouv.qc.ca

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
1^{er} trimestre 2019
ISSN 2369-890X (en ligne)

© Gouvernement du Québec,
Institut de la statistique du Québec, 2016

Toute reproduction autre qu'à des fins de consultation personnelle est interdite sans l'autorisation du gouvernement du Québec.
www.stat.gouv.qc.ca/droits_auteur.htm